

Plan de Igualdad de Oportunidades GDR Campaña de Jerez

Revisión 2

	Cargo	Firmas
EDITADO	Técnica Género Resp. Administración, Infraestructura y RRHH	
REVISADO Y APROBADO	Gerencia	

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIÓN
0	15-11-11	Creación del documento
1	13-03-2012	<p>Se añade en el apartado de <i>Clasificación profesional, en la formación y promoción</i>, en la recomendación de realizar <i>la formación en horario laboral</i>, "...siempre que las circunstancias y el volumen de trabajo del Grupo, lo permitan, y previa autorización por parte de la Dirección..."</p> <p>En las <i>medidas a implantar</i>, se añade al punto de realización de la formación en la <i>formación en horario laboral</i>, el siguiente texto: "<i>siempre que la propuesta sea viable, y previa autorización por RRHH y la dirección de la Entidad, promoviendo así medidas de promoción y formación profesional</i>"</p>
2	2-07-2012	<p>Se incluyen entre las medidas implantadas, la <i>disposición de 7 horas anuales, para uso de la plantilla en concepto de conciliación</i>, previo VºBº de la Dirección – Gerencia.</p> <p>Se modifica el uso del <i>documento de solicitud de horas</i>, con objeto de hacer más agil esta medida. Se sustituye, en los casos que solo se solicite alguna hora suelta, por un correo electrónico a la Responsable de Administración, infraestructuras y Recursos Humanos, y a la gerencia, con objeto de obtener el VºBº. Este email se enviará en el momento en que surja la necesidad.</p>

Plan de Igualdad de Oportunidades

Rev.:02
Fecha:02-07-2012

INDICE

..... 5

. Marco 6

 - **Organica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y** 6

 - **45/2007,de 13 diciembre para el desarrollo sostenible del medio** 10

..... 11

. Informe 12

. Medidas de 18

..... 23

..... 24

1. Introducción

En los últimos años se ha producido una serie de transformaciones que están modificando profundamente las estructuras sociales en las que se fundamentan las relaciones sociales, laborales, económicas, etc.

Uno de los avances más importantes acaecidos en este tiempo hace referencia a la transformación de las funciones que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad. Tradicionalmente, la división sexual del trabajo ha condicionado que unas y otros tuvieran bien diferenciadas sus funciones productivas y reproductivas, del mismo modo, y como consecuencia de lo anterior, también estaban claramente determinados los espacios en los que se desarrolla su vida, el espacio público y el privado. Poco a poco se han ido diluyendo estas rígidas estructuras, pero aunque las mujeres han ido incorporándose al mercado de trabajo y empresarial, esta incorporación no se puede considerar realizada en pie de igualdad con sus compañeros varones al no ir acompañada de una incorporación en la misma medida de ellos al ámbito familiar, y al no contar con las medidas de conciliación necesarias para poder compatibilizar todas las esferas de la vida sin que tengan que asumir un exceso de carga que les reste posibilidades profesionales, culturales, de ocio, etc. En la actualidad, y en base al principio de igualdad que rige el ordenamiento jurídico en vigor, estas diferencias deben ser eliminadas.

El principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación abarca a la totalidad de los ámbitos de la vida y como tal, en todos estos ámbitos debe estar garantizado su cumplimiento. Tanto la ciudadanía, como los poderes públicos y privados, entre ellos las empresas, debemos asumir la responsabilidad que nos corresponde en el compromiso de la sociedad española con la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El G.D.R. Campiña de Jerez, tiene entre sus objetivos "Integrar la perspectiva de género en la concepción, puesta en práctica y evaluación, del conjunto de las políticas y acciones llevadas a cabo en el territorio"; favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar y promoviendo la integración de la mujer en la vida social, política y económica del territorio.

Para la materialización de estos objetivos, además de nuestra participación en proyectos, sensibilización, acciones de formación, etc. se ha optado por implantar un Plan de Igualdad que recoja la situación actual de nuestra entidad, desde la perspectiva de género y las propuestas de mejora para el logro de la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

2. Marco Legislativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la *Constitución Española* y además, consolida un principio jurídico universal recogido en diversos textos.

Para comprender el *marco legislativo* vigente en el estado español y en la comunidad autónoma andaluza *se debe realizar un breve recorrido histórico por la normativa relativa a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*, tanto a nivel mundial como europeo, que ha servido de antecedente a la situación jurídica actual.

Son destacables varios acontecimientos históricos a favor de la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres como la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (1967)*, la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)* y las *Conferencias mundiales sobre la mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995)*. Todos estos pronunciamientos mundiales han contribuido a la colocación de la causa de la igualdad de género en las agendas políticas de los estados. En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar la aprobación de la normativa comunitaria específica relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Con más detenimiento, en este apartado se va a analizar el marco legislativo estatal y autonómico con especial referencia a las disposiciones presentes en los mismos sobre la aplicación del principio de igualdad en las empresas.

- *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*

Según se expresa en la exposición de motivos de la ley, resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Por ello, el *objeto de esta ley, conforme a lo establecido en su artículo 1, es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Por otra parte, la *ley también desataca que el logro de la igualdad real y efectiva requiere, no solo el compromiso de los poderes públicos, sino también de particulares y empresas privadas.*

La Ley Orgánica 3/2007, legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral* y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- La ley *reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral* de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y dirige a las empresas la responsabilidad de evitar toda discriminación basada en esos derechos.
- La ley *recoge que tanto el permiso como la prestación por maternidad* se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. A su vez y con el fin de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, *se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad*, en los términos previstos en la normativa laboral y de

Seguridad Social.

- Se reconoce la *obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as*. A su vez, las empresas con plantilla inferior a doscientos cincuenta personas se verán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que se aplicable y en los términos previstos en el mismo.

La ley de igualdad establece, además, la gratificación de un distintivo a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de medidas y políticas de igualdad. Este distintivo será creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La *Ley plantea*, por tanto, las siguientes disposiciones para el ámbito empresarial:

1. El reconocimiento del *derecho a la conciliación* de la vida personal, familiar y laboral.
2. El reconocimiento de la obligatoriedad de incluir un *Plan de Igualdad* en empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores/as.
3. La *creación de un distintivo*, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
4. El *apoyo al Gobierno para la implantación* voluntaria de los *planes de igualdad*, ayuda especialmente dirigida a pequeñas y medianas empresas (pymes), ofreciendo el apoyo técnico necesario.
5. La tendencia hacia la *paridad en los Consejos de Administración* para las empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.
6. La *Responsabilidad Social Empresarial*: La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres puede encuadrarse dentro de la nueva forma de gestión empresarial.

El artículo 30 de la LO 3/2007 se refiere al Desarrollo Rural y propone que en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

- *Ley 12/2007 Ley de 26 de noviembre, para da promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

Como finalidad esencial, la ley 12/2007, establece que la igualdad formal debe llenarse de contenidos a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Esta ley recoge, en base a sus objetivos, catorce principios generales. A continuación se presentan los que están directamente relacionados con el ámbito empresarial:

1. La *igualdad de trato* entre mujeres y hombres, que supone la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La *promoción del acceso a los recursos* de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria.
3. La *adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial, y a las condiciones de trabajo.*

Con la entrada en vigor de esta normativa, se plantea una novedad de gran interés para las empresas que opten a percibir algún tipo de ayuda o a formalizar contratos con la administración autonómica, y que queda reflejada así:

Artículo 13. Ayudas y Subvenciones

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, sea justificada su no incorporación.
2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución

administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Por otra parte, el capítulo II de igualdad en el empleo, en el artículo 23, referente a las políticas de empleo en el sector privado, recoge que las empresas están obligadas a respetarla igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Especialmente relevante para el ámbito empresarial resulta el capítulo III de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que en su sección 1ª, referente a la conciliación en las empresas privadas, declara:

Artículo 38. Conciliación en las empresas.

1. La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Así mismo, se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.
3. La Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- ***Ley 45/2007, de 13 diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural***

En la enumeración de objetivos de la Ley 45/2007, *se hace mención expresa a la garantía de la igualdad de oportunidades y la no discriminación*, especialmente a las *personas más vulnerables o en riesgo de exclusión*.

El artículo 8 de esta misma ley trata sobre la *igualdad de trato y*

oportunidades entre mujeres y hombres. En el mismo se redacta que las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Así mismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

3. Metodología

Para trabajar en el proceso de implantación de un Plan de Igualdad y con objeto de llevarlo a cabo de una forma seria y efectiva, se ha procedido a la *creación de un Comité Permanente de Igualdad* compuesto por la gerencia, El Departamento de Administración y Recursos Humanos, La Responsable de Género, y una representante de la Junta Directiva. Esta comisión tiene por objetivo:

- a) Constituir formalmente el citado *Comité Permanente de Igualdad*.
- b) Realizar un *diagnóstico* actual de GDR de la Campiña de Jerez con el fin de detectar la situación de la asociación en materia de igualdad de oportunidades y proponer acciones de mejora para la elaboración de un Plan de Igualdad, que permitan tanto corregir las posibles deficiencias, y por otro lado, adoptar nuevas prácticas que nos lleven a alcanzar dicha paridad entre ambos géneros.
- c) Colaborar estrechamente tanto con la Dirección como la representación de la Plantilla en el desarrollo, implantación y puesta en marcha de un plan de Igualdad de Oportunidades en la asociación, fijarse objetivos concretos de igualdad para alcanzar equidad entre hombres y mujeres, eliminar discriminaciones y similares que por razones de sexo se hayan podido producir en el GDR, así como oportunidades en materia de conciliación y promoción.
- d) *Evaluar el uso del lenguaje* tanto en las comunicaciones internas de la asociación, como en las comunicaciones externas, especialmente a la hora de elaborar las ofertas de empleo.

- e) *Evaluar la imagen que se proyecta de cara al exterior de la entidad:* si puede existir discriminación sexual en la publicidad de la asociación o en su página web, ya que al constituir el objeto social de GDR de la Campiña de Jerez una actividad que socialmente se asocia al género femenino, es urgente y necesario por parte de la asociación proyectar una imagen exterior en donde puedan tener igual oportunidades laborales tanto hombres como mujeres.
- f) *Redactar un cuestionario que se haga llegar a la plantilla y en donde se pueda recopilar de forma anónima las opiniones de los mismos en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.*
- g) Establecer las medidas oportunas para evitar y resolver en caso de que se produzcan los supuestos de acoso laboral y/o sexual.

4. Informe diagnóstico

El presente informe tiene por objeto *proponer las medidas jurídicas y técnicas necesarias para la implantación de un plan de igualdad en la entidad* GDR de la Campiña de Jerez de acuerdo con los parámetros y directrices establecidos en la normativa vigente, recogida anteriormente. La finalidad de un diagnóstico, no es otro que poder analizar las posibles propuestas de mejora recogidas en la Ley, con el claro objetivo de poder aplicarlas en el seno de GDR de la Campiña de Jerez y con ello poder constituir un plan de Igualdad acorde con las necesidades de la plantilla de esta entidad.

GDR de la Campiña de Jerez, ha elaborado este informe con objeto de *analizar la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades* y *proponer acciones de mejora* para la elaboración de un Plan de Igualdad que permita corregir cualquier tipo de deficiencias, así como proponer nuevas prácticas que ayuden al GDR de la Campiña de Jerez a alcanzar la citada paridad entre ambos géneros.

GDR de la Campiña de Jerez, es una asociación que contribuye al desarrollo sostenible de la Campiña de Jerez, zona rural de los municipios de Jerez de la Frontera, El Puerto de Santa María y Puerto Real, disponiendo para ello de un personal cualificado que ha gozado hasta la actualidad de una

presencia eminentemente femenina.

Es por ello que *ateniéndonos literalmente al articulado de la legislación* en materia de igualdad efectiva, en principio la Ley de Igualdad no debería ser plenamente exigible ya que en la plantilla de GDR de la Campiña de Jerez existe una notable desproporcionalidad entre hombres y mujeres, abarcando un número eminentemente superior el género femenino, configurándose precisamente dicho género el que pretende proteger la legislación existente en la materia.

A pesar de ello, otra de las exigencias esenciales de la citada legislación radica en la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores de adoptar un Plan propio de Igualdad. *El GDR de la Campiña de Jerez* al no superar los parámetros señalados por la normativa en número de trabajadores y trabajadoras, *no se encuentra obligado a elaborar el citado plan.*

De esta manera, dado a la proporcionalidad distributiva entre trabajadoras y trabajadores no existe motivo de preocupación a priori, ya que se percibe una presencia eminentemente femenina en la entidad, sobre todo en la parte técnica, cumpliéndose en parte con las exigencias efectivas que demandan notoriamente las distintas fases de un plan de Igualdad.

Teniendo en cuenta tal situación, El GDR de la Campiña de Jerez ha de centrarse indiscutiblemente en los aspectos más formales de la elaboración del Plan de Igualdad.

- *Compromiso de la Alta dirección.*

La primera exigencia de un plan de igualdad es el compromiso cierto y eficaz por parte de la dirección de estudiar las deficiencias que puedan existir en la entidad respecto a las enunciadas en la LOI.

Para cumplir con esta exigencia, la Alta Dirección del GDR de la Campiña de Jerez ha firmado un documento en donde se recoge dicho compromiso por parte de la Dirección de la entidad. (anexo1)

- *Comité de Igualdad.*

El Comité Permanente de Igualdad, de acuerdo a las recomendaciones señaladas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es una de las medidas esenciales para acreditar la voluntad de cumplimiento y la transparencia en la actuación de la empresa respecto a las políticas de igualdad que han de tomarse en la entidad según las circunstancias

concurrentes en cada momento.

El GDR de la Campiña de Jerez tras la firma del compromiso de la alta dirección, constituyó a finales de 2010 un comité permanente de igualdad; en el anexo II se detalla la composición del Comité de Igualdad para su completo análisis.

- *Contratación y acceso al empleo.*

Como se ha señalado al principio del presente capítulo, al tratarse de una asociación constituida por una elevada presencia femenina, el GDR de la Campiña de Jerez en este sentido no necesita aplicar medidas en este sentido, ya que es evidente que *no existe ningún tipo de discriminación respecto al acceso al empleo y contratación*, ya que la mayoría de perfiles que reciben para los procesos de selección de personal resultan ser, en su mayor parte, de género femenino. *Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.*

Los *métodos de selección* son *transparentes y no discriminatorios*. La empresa está regida por los convenios colectivos del sector a tal efecto. No obstante, es *recomendable la elaboración de un registro de candidaturas que permitan identificar los porcentajes de hombres y mujeres que se presentan a los procesos de selección.*

Por otro lado, *se recomienda la utilización de un guión predeterminado en las entrevistas de selección*, con el fin de dotar de mayor consistencia al interés por la transparencia de los procesos de selección del GDR de la Campiña de Jerez. Ello no es óbice para que, aunque la mayoría de las preguntas de la entrevista se encuentren predeterminadas, se recoja en el mismo un espacio en blanco para recoger cualquier tipo de información relevante que el candidato pudiera ofrecer al entrevistador, siempre que dicha información no vulnere ninguna de las leyes aplicables al respecto. Por supuesto, no se les preguntará acerca de su estado civil o de si esperan tener descendencia.

En último lugar a las personas candidatas, se le informará de las políticas de transparencia e igualdad de GDR de la Campiña de Jerez.

- *Clasificación profesional, en la formación y promoción.*

Mientras que en los perfiles técnicos prevalece la presencia de trabajadoras, en los puestos de Alta Dirección no es equitativa la distribución porcentual entre hombres y mujeres. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetan el principio de igualdad de oportunidades.

En el GDR de la Campiña de Jerez se favorece la promoción interna de la plantilla así como la formación de los mismos. No existen pues restricciones en la presente materia. *De los resultados de los cuestionarios deducimos que la formación no se ha realizado en todos los casos en horario de trabajo, lo cual ha podido impedir la participación activa de parte de la plantilla. Se recomienda realizar la formación en horario laboral;* siempre que las circunstancias y el volumen de trabajo del Grupo, lo permitan, y previa autorización por parte de la Dirección.

Se recomienda la realización de cursos de formación en materia de igualdad al personal de la alta dirección, y sobre todo a los mandos intermedios ya que en tales perfiles se configura especialmente necesario poder sensibilizar a la plantilla acerca de las actuaciones relativas a la igualdad de oportunidades en la entidad.

Igualmente se deberá formar a la plantilla acerca de los derechos laborales en supuestos de violencia de género.

- *Retribución.*

El salario medio es igual en ambos sexos ya que hace referencia siempre al puesto de trabajo. En principio no se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario según sexo. Los complementos salariales son estrictamente los correspondientes a las categorías profesionales y se aplican tanto a mujeres como a hombres.

- *Organización del tiempo: conciliación.*

Se ha detectado que existen medidas tendentes a conciliar vida familiar, personal y laboral en la entidad. Sin embargo, es habitual realizar reuniones y otro tipo de actividades fuera del horario de trabajo, en muchos casos convocados por entidades con las que colabora la Asociación.

Se propone que, pese a existir un horario oficial para el personal, puedan adaptarse los horarios a necesidades individuales, una vez estudiado el caso y siempre que la propuesta sea viable, y no afecte al buen funcionamiento y objetivos de la Entidad, promoviendo de esta manera una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que permita desarrollar medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral, sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

Las medidas de conciliación disponibles en el GDR de la Campiña de Jerez, en el diagnóstico, no se han podido contractar de forma clara; se presume que la posibilidad de acogerse a una medida de conciliación, pueda suponer un deterioro en el desarrollo profesional de la plantilla del GDR. Por ello, se recomienda *la realización de sesiones informativas sobre medidas de conciliación disponibles en materia de igualdad.*

- *Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.*

Partiendo del principio incuestionable que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, el GDR de la Campiña de Jerez entiende que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone indiscutiblemente un atentado contra la dignidad de la plantilla del centro, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte de la entidad de las medidas que legalmente correspondan.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. GDR de la Campiña de Jerez deberá designar dos personas, preferiblemente del departamento de Recursos Humanos con el fin de que puedan atender cualquier posible caso de acoso sexual o laboral. Se deberán designar dos personas de ambos sexos para que el afectado u afectada, pueda elegir a cuál de los dos prefiere comunicar su situación, y con ello respetar la dignidad, intimidad e integridad del/la trabajador/a. Igualmente el medio de comunicación será pedir cita a uno de los dos responsables o permitir a la plantilla que pueda comunicarse con los mismos a través de una dirección de correo específica. El/la trabajador/a que haya sido reconocida como víctima de violencia de género podrá hacer uso de la movilidad geográfica prevista en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, se deberá publicitar entre la plantilla del centro el protocolo a seguir en caso de cualquier tipo de acoso. En el Anexo III se incluye un modelo de protocolo a tal efecto.

- *Otras cuestiones de interés.*

En último lugar cabe señalar que se ha facilitado al equipo de trabajo un cuestionario que podían contestar de forma voluntaria y anónima, con la finalidad de percibir las opiniones e impresiones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, en los mismos se ha podido percibir una situación de conformidad generalizada sin que a grandes rasgos se pudieran detectar actuaciones que pudieran ir en contra de la Ley Orgánica de Igualdad.

Sería interesante introducir información relativa a las iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad. Asimismo, *se propone reservar un espacio para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.*

Resumen del diagnóstico de situación.

Los resultados obtenidos tras analizar los datos suministrados por el GDR de la Campiña de Jerez referidos a clasificación profesional, retribución,

formación, carrera profesional, conciliación y comunicación exterior, permiten afirmar que dicha entidad aplica en líneas generales el principio de igualdad de trato y oportunidades establecidos en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, requiriendo el establecer un protocolo concreto de actuación en caso de acoso laboral y/o sexual.

5. Medidas de Igualdad

Según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, un Plan de Igualdad es "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad.

El art. 46 de la Ley de Igualdad determina que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

El presente documento establece las bases del plan de igualdad propuesto al GDR de la Campiña de Jerez; teniendo conocimiento del mismo el Comité Permanente y siendo presentado a la Junta Directiva para su aprobación.

Entre las medidas puestas en marcha en la elaboración del Plan de Igualdad se recogen:

MEDIDA 1. Compromiso de la Alta Dirección (anexo I)

MEDIDA 2. Constitución del Comité de Igualdad (anexos II)

MEDIDA 3. Realización del Diagnóstico de Situación (Ver apartado anterior)

MEDIDA 4. Contratación y acceso al empleo.

Es evidente que en esta entidad no existe ningún tipo de discriminación con respecto al acceso al empleo y contratación, al estar constituida por una elevada presencia femenina.

Entre las **medidas que ya están en funcionamiento**:

1. Redacción de **ofertas de empleo** de modo igualitario, no conteniendo ninguna mención que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
2. **Métodos de selección** son transparentes y no discriminatorios. La empresa está regida por los convenios colectivos del sector a tal efecto.

En cuanto a las **medidas a implantadas con este Plan**:

1. Elaboración de un **registro de candidaturas** desagregadas por sexos.
2. Realización de **guión predeterminado en las entrevistas de selección**, donde la mayoría de las preguntas se encuentren predeterminadas; con la posibilidad de recoger en el mismo un espacio en blanco para recoger cualquier tipo de información relevante que la persona candidata pudiese ofrecer a la comisión entrevistadora, siempre que no vulnere ninguna de las leyes aplicables al respecto. Por supuesto, no se les preguntará acerca de su estado civil o de si esperan tener descendencia

En último lugar a las personas candidatas, se le informará de las políticas de transparencia e igualdad de GDR de la Campiña de Jerez.

MEDIDA 5. Clasificación profesional, en la formación y promoción.

En el GDR de la Campiña de Jerez se favorece la promoción interna de la plantilla así como la formación de los mismos. No existen pues restricciones directas en esta materia, no obstante y con objeto de seguir avanzando en este sentido, se recogen varias **medidas a implantar**, en esta área:

1. Realización de la formación en la **formación en horario laboral**, siempre que la propuesta sea viable, y previa autorización por RRHH y la dirección de la Entidad, promoviendo así medidas de promoción y formación profesional.

MEDIDA 6. Retribución.

En este apartado no se recomiendan medidas, ya que el salario medio es igual en ambos sexos, haciendo referencia siempre al puesto de trabajo.

MEDIDA 7. Organización del tiempo: conciliación.

En el diagnóstico se ha observado que existen medidas tendentes a conciliar vida familiar, personal y laboral en la entidad. Sin embargo, es habitual realizar reuniones y otro tipo de actividades fuera del horario de trabajo; siendo en muchos casos convocadas por entidades con las que colaboramos.

En cuanto a las **medidas a implantadas con este Plan:**

1. **Adaptación del horario oficial a las diferentes necesidades individuales**, una vez estudiado el caso por Dirección, y siempre que la propuesta sea viable, y no afecten a los objetivos ni dinámica de trabajo de la entidad; promoviendo así medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral.
2. **Disposición de 7 horas anuales**, para uso de la plantilla en concepto de conciliación, previo VºBº de la Dirección – Gerencia.

MEDIDA 8. Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio

El GDR de la Campiña de Jerez entiende que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone indiscutiblemente un atentado contra la dignidad de la plantilla del centro, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte de la entidad de las medidas que legalmente correspondan.

En cuanto a las **medidas a implantar:**

1. Designar dos personas de ambos sexos para que el afectado u afectada, pueda iniciar las medidas legales oportunas.

OTRAS MEDIDAS

Finamente, y después de analizar el diagnóstico, se pondrán en marcha otras medidas, tales como:

1. Introducir información relativa a las iniciativas de Igualdad en las Comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.

2. Usar Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y documentos oficiales del grupo.
3. Reservar un espacio en la web para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.

CUADRO RESUMEN

AREA	MEDIDA	INSTRUMENTO	RESPONSABLE
Contratación y acceso al empleo	Registro de candidaturas desagregadas por sexos.	Plantilla	RRHH Persona Responsable de dicha selección
	Realización de guión predeterminado en las entrevistas	Guión	RRHH Persona Responsable de dicha selección
Clasificación profesional, en la formación y promoción	Realización de la formación en la horario laboral	Solicitud	RRHH Gerente
Protocolo sobre acoso sexual	Designar dos personas		RRHH Gerente
conciliación	Adaptación del horario oficial a las diferentes necesidades individuales.	Solicitud	RRHH y Gerente
	Disposición de 7 horas anuales, para uso de la plantilla en concepto de conciliación, previo VºBº de la Dirección–Gerencia.	Solicitud	RRHH y Gerente

OTRAS	Introducir información relativa a las iniciativas de Igualdad en las Comunicaciones externas de la empresa y en la <u>publicidad.</u>	Toda la plantilla
	Usar Lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y documentos oficiales <u>del grupo.</u>	Toda la plantilla
	Reservar un espacio en la web para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.	Comunicación

7. Conclusiones

Con la puesta en marcha de este tipo de actuaciones la entidad y la plantilla se beneficia, obteniendo mejores resultados:

Beneficios

- ✓ *Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo toda la plantilla*, haciendo posible más calidad de los productos y de los servicios de las empresas, además de incrementar la eficacia y la productividad.
- ✓ *Cumplimiento de la legislación vigente*
- ✓ *Las medidas de equidad*, benefician tanto a las mujeres, como a los hombres.
- ✓ *Un buen ambiente de trabajo ayuda a todo el colectivo*, y si las personas que tienen puestos de responsabilidad son las más capacitadas, independientemente de su sexo, esto beneficia a toda la línea de mando y a las personas que tienen a su cargo.
- ✓ *Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal*, y esto sólo es posible si todas las personas, hombres y mujeres, tienen garantizada una situación de igualdad de oportunidades.

GLOSARIO

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 3.6 Ley 12/07).

Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 3.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (artículo 4.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Impacto de género. Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar posibles efectos discriminatorios.

Plan de Igualdad en las empresas. Son un conjunto ordenado de medidas,

adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 LOIEMH).

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

ANEXOS

[Alta Dirección 1.](#)

[Alta Dirección 2.](#)

[Comité de Dirección](#)

[de Dirección](#)

[Acoso](#)

FICHAS

1. Registro de candidaturas desagregadas por sexos
2. Solicitud para la realización de formación en horario laboral
3. Solicitud para la adaptación del horario oficial a las diferentes necesidades individuales
4. Solicitud de horas/ compensación
5. Solicitud horas conciliación

Plantilla Registro de Candidaturas

NOMBRE	REQUISITOS	Hombre	Mujer
	Condiciones Generales		
	Titulación		
	Experiencia Profesional		
	Conocimiento del territorio		
	Formación complementaria		
	Habilidades:		

IMPRESO DE SOLICITUD HORAS DE CONCILIACIÓN

SOLICITANTE

Nombre y Apellidos:

SE SOLICITA _____ HORAS DE CONCILIACION

POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS

Fecha de la Solicitud: _____

Firma de la persona interesada

VºBº Responsable de Área

AUTORIZACIÓN/DENEGACIÓN

El Gerente

Fecha

IMPRESO DE SOLICITUD DE FLEXIBILIZACION HORARIO LABORAL

SOLICITANTE

Nombre y Apellidos:

SE SOLICITA de la FECHA: _____ a _____

La posibilidad de flexibilizar mi horario laboral:

Cambio de horario de entrada y Salida: _____

Cambio de Sede: _____

Motivos por los que solicita el cambio:

Fecha de la Solicitud: _____

Firma de la interesada

VºBº Responsable de Área

AUTORIZACIÓN/DENEGACIÓN

El Gerente

Fecha

**IMPRESO DE SOLICITUD DE REALIZACION DE FORMACION EN
HORARIO LABORAL**

SOLICITANTE

Nombre y Apellidos:

SE SOLICITA LA REALIZACION DE:

CURSO

ENTIDAD QUE
IMPARTE
LUGAR DE
IMPARTICION
HORARIO
FECHAS
OBSERVACIONES

Motivos por los que cree conveniente realizar dicho curso, y su relación con el puesto de trabajo:

Fecha de la Solicitud: _____

Firma de la interesada

VºBº Responsable de Área

AUTORIZACIÓN/DENEGACIÓN

El Gerente

Fecha

IMPRESO DE SOLICITUD DE LICENCIAS Y VACACIONES

SOLICITANTE

Nombre y Apellidos:

SITUACIÓN SOLICITADA

- Vacaciones
- Visita Médica
- Enfermedad, actos quirúrgicos familiar
- Conciliación
- Otros (especificar): Horas

DÍAS SOLICITADOS_ __ DEL ___/ ___ / 2011 AL ___/ ___/ 2011

Fecha de la Solicitud: _____

Firma de la interesada

VºBº Responsable de Área

AUTORIZACIÓN/DENEGACIÓN

El Gerente

Fecha