

CONSIDERA

PROJECT LAB

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2016-2020



Febrero de 2016

Tabla de contenido

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	3
2. COMPROMISO DE CONSIDERA	4
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	5
4. PLAN DE IGUALDAD	7
4.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4.2. EJES DE ACTUACIÓN	7
5. CRONOGRAMA	9
6. SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	10
7. CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE DIVERSIDAD E IGUALDAD	12

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983, y en las conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente en el logro de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación salarial, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral de las mujeres, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena y efectiva, entre mujeres y hombres es aún hoy una tarea pendiente.

En la **Constitución Española** el artículo 14 recoge el *derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo*, y el artículo 9.2. establece *que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social*.

En este marco, se genera la principal normativa en materia de igualdad tanto a nivel estatal, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como a nivel autonómico, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que *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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral*.

La elaboración de un plan de igualdad solo es obligatoria en el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras. No obstante, desde CONSIDERA se ha optado por su desarrollo y aplicación, desde el convencimiento y el compromiso de la organización con una sociedad más justa en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

2. COMPROMISO DE CONSIDERA

Desde su creación, **CONSIDERA** ha concebido su política de recursos humanos desde el enfoque de la igualdad como uno de sus valores fundamentales y, específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, sexual o por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

CONSIDERA siempre ha velado para que todos los aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro.

Por ello, nuestro Plan de Igualdad parte de un compromiso de la empresa por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual hemos realizado un diagnóstico inicial donde se analizan los posibles desfases en esta materia, a continuación, se han propuesto objetivos para subsanar los desfases encontrados y para mantener las condiciones favorables, y, por último, se desarrollarán las medidas y procedimientos para alcanzar dichos objetivos.

Estamos convencidos que nuestro principal activo son las personas, y la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres nos permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad, gracias al mejor aprovechamiento del talento femenino.

Además, evitar situaciones de discriminación por razón de sexo, implica trabajar en un entorno laboral más saludable, que permite el desarrollo profesional pleno de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinciones por razón de sexo.

Por todo ello, **CONSIDERA** pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

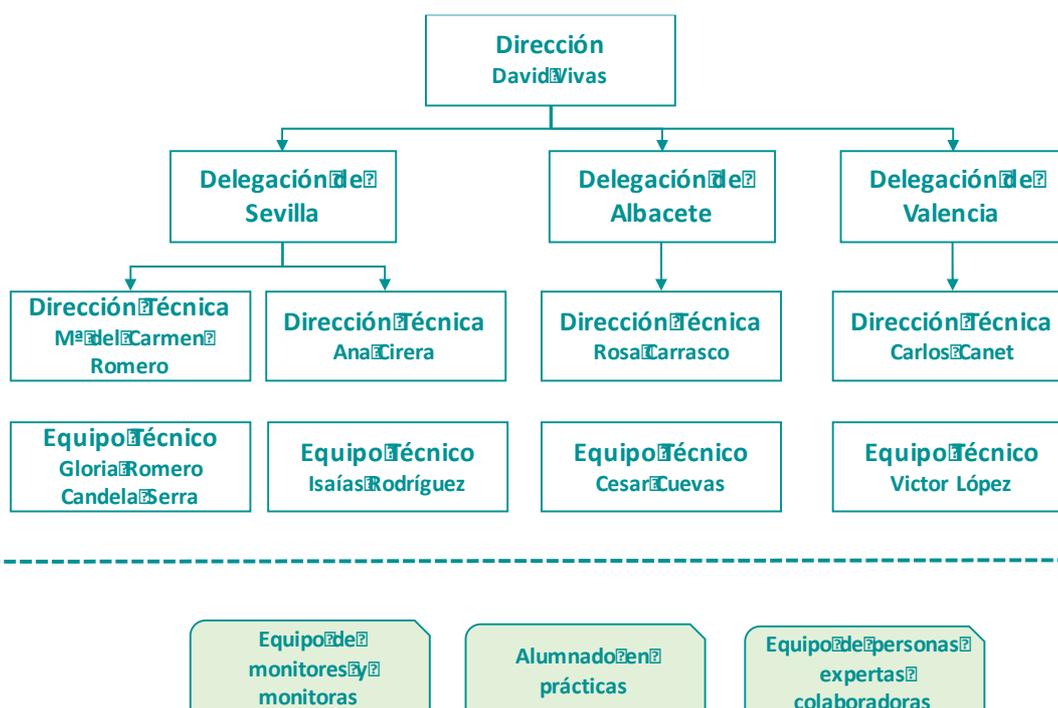


Fdo. Daid Vivas Agrafojo

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El diagnóstico de igualdad se ha realizado triangulando los datos registrales de la empresa, con los resultados de una encuesta a todas las personas trabajadoras, o con algún vínculo laboral o mercantil.

CONSIDERA es una micropyme que tiene la siguiente estructura organizativa y territorial:



CONSIDERA tienen una estructura fija de 10-12 personas, y en función de los proyectos cuenta con un equipo de monitoras y monitores especializados en educación ambiental y actividades de ocio, alumnado en prácticas de las Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, y personas expertas que colaboran en las distintas fases de los trabajos.

Las conclusiones del diagnóstico realizado son las siguientes:

- **CONSIDERA** es una empresa que refleja en sus Principios, Estrategia y Código de Conducta, su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación.

Estructura de la plantilla:

- La plantilla de la empresa está equilibrada al representar las mujeres un 50%, lo que, en comparación con otras empresas del sector, es muy positivo.

- Esta distribución equilibrada se da en todos los niveles de la empresa, aunque en la Dirección Técnica la presencia de mujeres es más elevada (3 frente a 1 solo hombre), al igual que ocurre en el equipo de monitores y monitoras, en el que las mujeres representan el 75%.

En la selección de las personas expertas solo se tiene en cuenta su experiencia y conocimiento, habiendo participado en 2016 un total de 5, 3 de ellas mujeres y 2 hombres.

El alumnado en práctica es seleccionado por la UPO siguiendo nuestra solicitud de no discriminación por sexo. En los 3 últimos años siempre se ha contado con 1 alumno y una 1 alumna, estando por tanto equilibrada su participación.

- La edad y la antigüedad no son factores que afecten a las oportunidades de género. La plantilla es joven, el 79% se encuentra por debajo de 40 años, y con una antigüedad baja, por la relativa reciente creación de la empresa.

Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. Al contrario, existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.

- Respecto a la formación, los datos analizados no muestran diferencias entre hombres y mujeres.
- Respecto a la retribución, no se han observado diferencias salariales entre los mismos niveles profesionales entre mujeres y hombres.
- Se aplican medidas de conciliación y flexibilidad como, por ejemplo: teletrabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida, flexibilidad en la distribución anual de horas para permitir días libres en puentes o Navidad, etc.
- Respecto a la Comunicación, Lenguaje e Imagen, se cuida especialmente un uso no sexista. En los canales analizados no se observan signos de discriminación.
- **CONSIDERA** tiene identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo y lactancia natural, y ha establecido un procedimiento para la gestión de las solicitudes de prestación de mujeres con riesgo para su embarazo o para la lactancia.
- **CONSIDERA** aplica el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo establecido por el Ministerio. Hasta la fecha no se ha dado ningún caso.

Las opiniones de mujeres y hombres sobre igualdad y conciliación son muy similares y positivas para todas las personas de la organización.

4. Plan de Igualdad

Este plan de igualdad es aplicable a todos los centros de trabajo de **CONSIDERA** sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno. Asimismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa nacional y regional que aplique a cada centro.

4.1. Principios del Plan de Igualdad



4.2. Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de CONSIDERA se estructura en 5 ejes de actuación, con los siguientes objetivos y acciones concretas a desarrollar:

Ejes de actuación	Objetivos	Acciones
Eje 2. Comunicación	Reforzar la cultura de igualdad de CONSIDERA tanto interna como externamente	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un Plan de Comunicación para la plantilla en el tema de la Igualdad Elaborar y difundir una guía para evitar el uso de lenguaje sexista. Informar a todos los grupos de interés de CONSIDERA de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

<p>Eje 3. Selección</p>	<p>Continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo para que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida. • Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.
<p>Eje 4. Desarrollo profesional y promoción</p>	<p>Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad. • Incorporar en el programa de formación contenidos sobre Igualdad, y comprobar que todas las acciones formativas cumplen con los principios de no discriminación.
<p>Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar y difundir un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, • Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

Además, de forma continua, y una vez ya establecido, se vigilará el cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como la garantía de que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

5. Cronograma

Las actuaciones previstas se ejecutarán conforme al siguiente cronograma:

Ejes de actuación	Acciones	
Eje 1. Liderazgo y cultura	• Revisar semestralmente avances del Plan	• Semestral
	• Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a la Junta de Dirección.	• Anual
	• Diseñar sesiones formativas sobre e igualdad y su impacto en los procesos de gestión de personas	• Junio'16
	• Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas sobre igualdad	
Eje 2. Comunicación	• Realizar un Plan de Comunicación para la plantilla en el tema de la Igualdad	• Dic-16
	• Elaborar y difundir una guía para evitar el uso de lenguaje sexista.	• Dic. 16
	• Informar a todos los grupos de interés de CONSIDERA de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.	• Continuo
Eje 3. Selección	• Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo para que ninguna persona que reúna los requisitos pueda sentirse excluida	• Dic.16
	• Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección.	• Dic.16
Eje 4. Desarrollo profesional y promoción	• Implementar programas de identificación de talento interno	• Mar-17
	• Incorporar en el programa de formación contenidos sobre Igualdad, y comprobar que todas las acciones formativas cumplen con los principios de no discriminación.	• Jun-16
Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad	• Realizar y difundir un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional,	• Mar-17
	• Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.	• Anual

6. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

Este Plan tendrá una vigencia inicial desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 1 de marzo de 2020, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento anual de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan.

CONSIDERA nombrará a una persona responsable de Igualdad en la empresa, que tendrá las funciones de:

- Realizar el seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad.
- Informar a la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad y a la Dirección sobre los avances del Plan de Igualdad.
- Elaborar los informes periódicos anuales.
- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.
- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Cuadro de Indicadores:

Área	Indicadores
Promoción	<ul style="list-style-type: none">• Evolución y detalle cualitativo del porcentaje de mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas
Formación	<ul style="list-style-type: none">• Evolución del número de horas por mujeres y del número de horas por hombres. Tipología de la formación.
Selección	<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y de mujeres incorporados
Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento del conocimiento y percepción del personal sobre el Plan de Igualdad y sus iniciativas a través de la encuesta de opinión• Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa.

Retribución	<ul style="list-style-type: none">Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias
Conciliación	<ul style="list-style-type: none">Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Prevención acoso	<ul style="list-style-type: none">Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidas. Resultados de los procesos de investigación.
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none">Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos

7. Creación de la Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad.

Debido al tamaño de la empresa, y no tener representación sindical, la composición será:

- 1 persona representativa del grupo accionarial
- 2 personas de las personas con relación laboral o mercantil
- 1 persona que represente al colectivo de alumnado en práctica y personas expertas

Son funciones de esta Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad:

- Hacer el seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir de los informes de seguimiento preparados por la persona responsable.
- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral o a solicitud de cualquiera de las partes.