CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS PROVINCIA DE CÁDIZ

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

PLAN DE IGUALDAD ADAPTADO AL REAL DECRETO 901/2020, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO.

CONTENIDO

CAPÍTULO 1. ¿QUÉ ES Y POR QUÉ LO HACEMOS?

1.1. Introducción

1.2. Marco legal

1.3. Compromiso con la igualdad de CEC

1.4. Comisión de Negociación

1.5. Características del Plan de Igualdad

1.6. Situación actual

CAPÍTULO 2. EL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Ámbito de aplicación y vigencia

2.2. Objetivos del Plan de Igualdad

2.3 Áreas de actuación

- Acceso al empleo
- Contratación
- Promoción
- Formación
- Retribución
- Conciliación
- Salud Laboral
- Comunicación y sensibilización

2.4 Seguimiento y evaluación del Plan.

2.5. Procedimiento de modificación y procedimiento para solvental las posibles discrepancias

CAPÍTULO 1. ¿QUÉ ES Y POR QUÉ LO HACEMOS?

1.1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un principio jurídico universal presente en diversos textos internacionales de derechos humanos y protegido por la Constitución y la legislación española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) extendió la protección de este principio a todos los ámbitos, con especial atención al de las relaciones laborales.

Esta Ley y otros avances legislativos en materia de igualdad, de los que se da cuenta en el apartado siguiente referido al marco legal, persiguen una igualdad real de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral y que las empresas velen por proteger esa igualdad mediante planes que contengan objetivos y acciones y medidas concretas.

La LOIEMH establece que los planes de igualdad son de obligada ejecución para las empresas de más de 250 trabajadores, y en un futuro próximo para empresas de entre 101 a 150 trabajadores (a partir de marzo de 2021) y para empresa de 50 a 100 trabajadores (a partir de marzo de 2022).

Sin embargo, cada vez son más las instituciones y empresas pequeñas, con menos de 50 personas en plantilla que están poniendo en marcha sus planes de igualdad e incluyendo la igualdad como valor transversal en sus estrategias empresariales.

La CEC es una organización empresarial sin ánimo de lucro, que tiene como fines la defensa de los intereses empresariales, el fomento de la actividad económica y el compromiso con el desarrollo socioeconómico de la provincia de Cádiz. Para alcanzar estos objetivos, la CEC ofrece a sus asociadas y asociados desde su fundación en 1978, la prestación de diversos servicios a través de departamentos en los que se estructura su equipo técnico.

En esta Confederación de organizaciones empresariales, que a su vez agrupan a más de 18.000 empresas grandes y pymes de la provincia, están representados todos los sectores de la economía gaditana.

La CEC tiene en estos momentos a 17 personas en plantilla, repartidas entre sus cuatro sedes, de Cádiz, Jerez, Algeciras y Chiclana. Es decir, entra dentro de la definición de pequeña empresa por número de trabajadores, y por tanto no está obligada por Ley a dotarse de un Plan de Igualdad.

Sin embargo, esta organización está trabajando desde hace años con el objetivo de la igualdad como uno de sus principales valores, por lo que sus dirigentes estiman que la ejecución de un Plan de Igualdad ayudará a CEC a seguir avanzando en esa meta. Este documento puede servir además para mejorar el

posicionamiento de la organización y para aprovechar el potencial y el talento de las mujeres y hombres que trabajan en CEC.

Las empresas cada vez tienen mayor conciencia de que la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres les aporta un gran valor. En gestión de recursos humanos, por ejemplo, las empresas están realizando un gran esfuerzo por implementar medidas para que sus plantillas tengan más fácil conciliar la vida personal, familiar y laboral.

De ahí que CEC, como organización que representa a estas empresas en la provincia de Cádiz, ponga en este documento una serie de objetivos, acciones y medidas para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad plena y real entre mujeres y hombres.

1.2. MARCO LEGAL

La igualdad como se ha dicho es un principio jurídico universal recogido en numerosos **textos internacionales** sobre Derechos Humanos. La Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas (OIT) ha aprobado a lo largo de su historia cuatro convenios claves para la igualdad:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1952
- Convenio sobre discriminación, de 1958
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981
- Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000

Otras importantes iniciativas de este organismo internacional fueron las resoluciones adaptadas en las conferencias internacionales del Trabajo de 1975, 1985 y 1991 para combatir discriminaciones por razón de sexo; y la resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

En la **Unión Europea** también existen grandes hitos referidos a la igualdad y materializados en diversas disposiciones de los Tratados y de trece directivas sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres, que son vinculantes para todos los estados miembro. Además, en marzo de 2006 la Comisión Europea adoptó un Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010, y en ese mismo año creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. A dicho plan, siguió la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y luego el Paco Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.

En **España**, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo está recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. A partir de este artículo constitucional se ha desarrollado una intensa actividad legislativa en materia de igualdad, entre la que destaca:

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). Esta Ley busca la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y personal, fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres y habla de la instauración en las empresas de los Planes de Igualdad.

- RD 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (modificado por el RD 146972008, de 5 de septiembre) y crea el Consejo Estatal de RSE.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, prestando especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó la regulación de los planes de igualdad en las empresas. Este RDL amplió la obligación de implantar planes de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores (de forma escalonada dependiendo del tamaño), cuando con anterioridad la norma afectaba a empresas de más de 250 trabajadores.

1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE CEC

Este Plan parte del firme compromiso de la dirección de la organización con los objetivos de igualdad, como se recoge en este documento:

"La Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad".

Dña. Carmen Romero Matute
Secretaria general CEC

Avda. Marconi, 37. 11011-Cádiz. Tfno. 956290919
http://www.empresariosdecadiz.es/

1.4. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN

La Comisión de Igualdad de CEC se constituyó el 15 de julio de 2020, conformada por María de la Palma Mení Torres, en representación de la empresa, y por Silvia Gómez Delegado, en representación de CC.OO.

Esta comisión se ha adaptado a un a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en enero de 2022, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En **representación de la empresa** por:

- María de la Palma Mení Torres, responsable de Recursos Humano.

En **representación de CC.OO.** por:

- Silvia Gómez Fernández, secretaria de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Se adjunta al final del documento el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión. El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde enero de 2022 a enero del año 2026.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario

ajuste. Antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, se dará comienzo a una nueva negociación.

1.5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad cumple con las características que se exigen para este tipo de documento, diseñado para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad. Es un instrumento para conseguir esa finalidad y presenta como peculiaridades las siguientes:

- Es estratégico porque parte de un compromiso de la entidad con la igualdad.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios, al afectar a todas las políticas y áreas de la entidad.
- Está diseñado para toda la plantilla, ya sean mujeres u hombres.
- Es participativo, en cuanto que intervienen representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores en su Comisión de Seguimiento, a la que pueden hacerse sugerencias durante la vigencia del Plan.
- Es un documento vivo y flexible, con un seguimiento de cada medida, lo que permite ir modificando su contenido si la Comisión estima que así se cumplen mejor los objetivos
- Es preventivo porque establece medidas para casos de desigualdad o de trato por razón de sexo para evitar que se produzcan.

El documento final surge de la evaluación de la situación preexistente y con esos resultados se han elaborado los objetivos a conseguir durante la vigencia del Plan. El diagnóstico ha permitido definir los indicadores de mejora por cada área de actuación y las medidas a adoptar, con la doble finalidad que marca la LOIEMH:

- Corregir posibles desequilibrios detectados.
- Garantizar el principio de igualdad en todas las políticas de la entidad, haciendo que las medidas que se adopten tengan un carácter transversal.

1.6. SITUACIÓN ACTUAL

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.

- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

ÁREAS DEL DIAGNÓSTICO

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante los meses de noviembre y diciembre de 2021, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

Como ya se recoge en el primer apartado de este capítulo, CEC es una organización empresarial sin ánimo de lucro, al servicio de las empresas de la provincia de Cádiz. La sede principal de la entidad está en Cádiz, y además posee otras tres en Jerez, Algeciras y Chiclana, desde donde presta servicio a las empresas de las comarcas de referencia.

La plantilla de CEC está formada por 18 personas, de las que 11 son mujeres y 7 son hombres.

Esta entidad tiene los siguientes órganos de gobierno:

1. Asamblea General. Es el máximo órgano de gobierno de CEC, constituido por representantes de la totalidad de las asociaciones y empresas integradas en la entidad.
2. Junta Directiva. Integrada por representantes de las asociaciones y empresas integradas.
3. Comité Ejecutivo. Órgano de permanente actuación en el gobierno, la gestión, la administración y la dirección.

La Asamblea General elige cada cuatro años a la persona que ocupará la presidencia de la organización y de sus órganos de gobierno. La Presidencia pues es un cargo electo. Se ocupa de materializar las políticas estratégicas de la organización, marcadas por sus órganos de máxima representación. Está ocupada por un hombre.

La Secretaría General de CEC es el cargo que se ocupa de la dirección técnica de la entidad. El organigrama ejecutivo está liderado por la Secretaría General, y el cargo está ocupado por una mujer. La LOIEMH señala el desequilibrio general existente en la participación de mujeres en los procesos de toma de decisiones de las empresas. En el caso de CEC, sin embargo, es una mujer la máxima responsable ejecutiva de la entidad, por lo que no se produce una segregación vertical, esto es, menor presencia de mujeres en los puestos directivos.

Sí existe una menor presencia de mujeres en niveles organizativos inferiores. Los tres departamentos que conforman el organigrama de CEC están dirigidos por:

- Dirección: 2 hombres y 1 mujer
- Área de Servicios empresariales: 1 hombre
- Área Administrativa Financiera: 1 mujer

Del análisis de la situación de la organización en el momento de elaborar este Plan se extraen una serie de conclusiones que se detallan por áreas de acción.

En el área de **acceso al empleo y contratación**, la organización tiene establecidos una serie de protocolos en pro de la igualdad. Así, cuando se hacen convocatorias para la selección de personal se describe el puesto de trabajo a cubrir, sin hacer mención de género.

Dentro de ese protocolo, la persona o personas de Recursos Humanos encargadas de las entrevistas no realizan preguntas de índole personal. Las cuestiones que se plantean a las candidatas y candidatos versan sobre su formación académica y profesional, exclusivamente.

La plantilla de esta organización está conformada por un número similar de mujeres y hombres. En igualdad de condiciones entre candidaturas para acceder a un puesto de trabajo, el criterio de selección se basa en el perfil más idóneo para ocupar el puesto a cubrir.

Esta organización trabaja como se ha citado anteriormente aplicando políticas de igualdad desde hace varios años. De hecho, las personas que se ocupan del departamento de Recursos Humanos y realizan los procesos de selección, han recibido formación de Políticas Públicas de Igualdad entre Hombres y Mujeres (curso de 40 horas).

En cuanto a la promoción profesional, al tratarse de una organización con pocos trabajadores surgen pocas ofertas de promoción interna, pero en los casos en los que se ha producido una vacante se ha cubierto con personal de la propia entidad, basando la elección en criterios de idoneidad para el puesto por formación y experiencia.

El equipo responsable de la promoción interna también ha realizado la formación citada en párrafos anteriores.

La **formación** en materia de igualdad para equipo directivo, cargos intermedios y plantilla en general, siempre está disponible para que las personas interesadas la realicen en cualquier momento.

Dependiendo de la materia de formación que se convoque, se realiza en horario laboral o no. La formación, en cualquier caso, puede hacerse de modo presencial, semipresencial u online.

Todos los manuales que se utilizan para impartir esta formación aplican el lenguaje y la perspectiva no sexista y están revisados y adaptados a las políticas de igualdad.

En materia de **retribución**, la organización tiene establecidas tablas salariales básicas según el convenio de aplicación.

No se observa **infrarrepresentación femenina** representando las mujeres el 61,11% del total de la plantilla. No existiendo tampoco infrarrepresentación

femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** es uno de los aspectos que más han cuidado los legisladores para que se consigan los objetivos de igualdad. CEC aplica, además de las medidas recogidas por Ley, otras para favorecer la conciliación, como son:

- Flexibilidad horaria respecto a la entrada y salida del trabajo.
- Flexibilidad en turno de tarde, cuyo día es elegido por el trabajador, así como el horario del turno.
- Permiso de la empresa para la realización de gestiones familiares: colegios, médicos…

Además, facilita el teletrabajo o el trabajo semipresencial en caso necesario. Otra medida que permite al personal conciliar es que conocen con anterioridad su calendario laboral anual.

En el capítulo de **salud laboral**, la plantilla ha realizado cursos de riesgos laborales y además se la mantiene informada con la entrega de dípticos sobre los posibles riesgos de sus puestos de trabajo.

Sobre el acoso sexual, no se dispone de un protocolo de actuación específico por si se produce algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

CEC sí posee un Código Ético y de Buen Gobierno que establece que el personal de los órganos directivos de la entidad mantendrá códigos de conducta respetuosos e intachables.

El estudio ha determinado que no existe un código de conducta dirigido al resto del personal. Tampoco se realizan campañas de sensibilización contra el acoso sexual, ni se ofrece al personal formación en la materia.

Tampoco se ha elaborado un manual de procedimiento para los casos de personas que sufran violencia en sus ámbitos familiares, porque no se ha detectado nunca ningún caso. La organización se muestra, sin embargo, dispuesta a aplicar los cambios necesarios en la jornada laboral, en los turnos y en la salida y entrada de personas que pudieran sufrir en el futuro este tipo de violencia para preservar su seguridad física.

Las personas que se ocupan de la **comunicación** no han realizado cursos específicos sobre igualdad.

Otro indicador dentro de esta área de acción es el uso del lenguaje, contenidos e imágenes utilizados por la organización en su documentación y comunicaciones internas y externas. CEC ha realizado la revisión de dicha documentación desde una perspectiva de igualdad.

La organización no dispone de un manual específico para la utilización de un lenguaje no sexista que pueda consultarse, en caso de duda, para la realización de documentos o comunicados internos o externos. Tampoco realiza comunicaciones específicas regulares en materia de igualdad dirigidas a las diferentes sedes y departamentos de la entidad.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA SALARIAL.

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La auditoría pretende realizar un análisis de la información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

Las 18 personas trabajadoras (11 mujeres y 7 hombres) trabajan 40 horas semanales, menos 1 hombres que cuenta con contrato a tiempo parcial.

La distribución de la plantilla segregada por sexo y puestos de trabajo es la siguiente:

Personal directivo: 2 hombres y 1 mujer

Personal directivo intermedio: 1 hombre y 1 mujer

Personal técnico: 2 hombres y 6 mujeres

Personal administrativo: 2 hombres y 3 mujeres

A continuación se recoge la tabla resumen de las retribuciones.

REGISTRO DE LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS. Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa procede a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales de igual valor.

FECHA DE REGISTRO. Desde el 01/01/2021 hasta 31/12/2021		VALORES MEDIOS		
GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORIAS PROFESIONALES O PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE IGUAL VALOR	SEXO	SALARIOS	COMPLEMENTO SALARIAL	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
Personal directivo	MASCULINO	5.587,57 €		
	FEMENINO	4.782,34 €		
Personal directivo intermedio	MASCULINO	3.492,32 €		
	FEMENINO	3.069,60 €		
Personal técnico	MASCULINO	1.602,55 €		
	FEMENINO	2.046,40 €		
Personal administrativo	MASCULINO	1.305,27 €		
	FEMENINO	1.762,45 €		
MEDIA DE LAS PERCEPCIONES A LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO				2.996,92 €
MEDIA DE LAS PERCEPCIONES A LOS TRABAJADORES DE SEXO FEMENINO				2.915,19 €

Avda. Marconi, 37. 11011-Cádiz. Tfno. 956290919
http://www.empresariosdecadiz.es/

CAPÍTULO 2. EL PLAN DE IGUALDAD

2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad es para toda la plantilla de CEC que trabaja en cada una de sus cuatro sedes, y para los órganos de gobierno de la entidad. Es decir, el Plan incluye a la totalidad de la entidad y sus centros de trabajo.

El Plan de Igualdad de CEC estará vigente desde enero de 2022 hasta enero de 2026. En esos dos años de vigencia, la Comisión de Seguimiento velará por el cumplimiento de las acciones y medidas incluidas en el Plan.

El carácter flexible de este documento hace que la Comisión pueda ir realizando cuantas modificaciones estime oportunas, tras sus informes de seguimiento y para facilitar el cumplimiento de los objetivos.

Finalizado ese plazo, se decidirá si el Plan se prorroga con las medidas que se estimen convenientes, si no se han alcanzado algunos de los objetivos incluidos en este documento.

2.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Del estudio previo sobre la situación de CEC en cuanto a igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres se han extraído una serie de conclusiones, que permiten concretar los objetivos que se marca la entidad en este Plan de Igualdad.

El objetivo principal es el que contiene la propia legislación en la materia, esto es, alcanzar la igualdad plena de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Con esa finalidad, otros objetivos de este Plan se refieren a las áreas sobre las que se implementarán medidas concretas:

- Promover una cultura empresarial basada en la igualdad.
- Continuar realizando una gestión de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la formación e información en materia de igualdad.
- Afianzar las medidas adoptadas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Respaldar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos inadecuados, especialmente por razón de sexo.

- Fomentar la cultura de la comunicación y sensibilización con los principios de igualdad.

2.3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

Con los objetivos marcados después de realizar el análisis de la situación en CEC, se han elaborado una serie de acciones concretas por área. Cada una de ellas tiene una o varias medidas que se irán aplicando durante la vigencia del Plan.

Las medidas son concretas, medibles, cuentan con responsables para garantizar su cumplimiento y, por tanto, tienen posibilidades reales de que se desarrollen durante la vigencia del Plan.

Algunas de las medidas no se agotarán con el Plan, sino que están pensadas para que sigan aplicándose en el tiempo.

➢ ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

- No se menciona el género en las ofertas de empleo.
- En las entrevistas de trabajo no se realizan preguntas de índole personal.
- Los criterios de selección y de promoción se basan en el perfil más idóneo observando la formación y experiencia de la candidata o candidato.
- El personal de Recursos Humanos tiene formación en Políticas Públicas de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Velar por que se cumpla el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y promoción.

MEDIDA 1.1. Supervisar que las ofertas de empleo se hagan por medios accesibles.
Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan.
Indicador de seguimiento: ofertas de empleo realizadas y sitios donde se han publicado.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Fortalecer los criterios estandarizados de selección que sean objetivos, en cuanto a competencias y conocimientos.
Responsable: departamento Jurídico Laboral.
Indicador de seguimiento: Documento del procedimiento que se utiliza.
Calendario: en los seis primeros meses del Plan

ACCIÓN 2. Garantizar que en las oportunidades de promoción interna sean iguales para todas la plantilla y niveles.

MEDIDA 2.1. Seguir supervisando que los procesos de promoción interna de candidatas y candidatos se producen con criterios de igualdad.

Responsable: Comisión de Seguimiento.
Indicador de seguimiento: cotejo de los puestos a cubrir con los expedientes de las candidaturas.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 2.2. Continuar formando en igualdad a las personas que se ocupan de los procesos de selección, contratación y promoción.

Responsable: Departamento de Formación.
Indicador de seguimiento: número de cursos ofertados y número de participantes.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

➢ FORMACIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

- La formación en igualdad está disponible para que las personas interesadas.
- La formación puede hacerse de modo presencial, semipresencial u online.
- Los manuales formativos aplican el lenguaje y la perspectiva no sexista.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Plan de formación continua en igualdad de oportunidades y de trato dirigido a todos los niveles de la organización.

MEDIDA 1.1. Programar formación y sensibilización en igualdad dirigida a los equipos directivos y cargos intermedios.
Responsable: Departamento de Formación.
Indicador de seguimiento: número de cursos ofertados y número de participantes.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Programar formación en igualdad dirigida a toda la plantilla de las distintas sedes.
Responsable: Departamento de Formación.

Indicador de seguimiento: número de cursos ofertados y número de participantes.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 1.3. Supervisar que los manuales formativos de la formación continua emplean un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexista.
Responsable: Departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: manuales revisados.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

RETRIBUCIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

- Se aplican tablas salariales básicas según el convenio de aplicación.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Garantizar que el sistema retributivo no sea discriminatorio por razón de sexo.

MEDIDA 1.1. Seguimiento de que se cumple el principio de igualdad retributiva.

Responsable: departamento Jurídico Laboral.
Indicador de seguimiento: Estudio salarial anual por puesto y sexo.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Aplicación de medidas correctoras si se detectan desigualdades retributivas.
Responsable: departamento Jurídico Laboral.
Indicador de seguimiento: ajustes salariales aplicados.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

➢ CONCILIACIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

- Flexibilidad horaria a la entrada y salida del trabajo.
- Flexibilidad en turno de tarde, cuyo día y horario es elegido por el trabajador.
- Permiso de la empresa para la realización de gestiones personales y familiares.
- Teletrabajo y/o trabajo semipresencial en caso necesario.
- La plantilla conoce con suficiente antelación su calendario laboral anual.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Velar por el mantenimiento de las medidas de conciliación que ya se aplican en la institución.

MEDIDA 1.1. Difundir entre la plantilla el compromiso de la entidad con medidas que favorecen la conciliación.
Responsable: departamento Jurídico Laboral.
Indicador de seguimiento: las medidas aplicadas.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Facilitar el teletrabajo cuando las circunstancias personales y/o familiares lo aconsejen y las características del puesto lo permitan.
Responsable: departamento Jurídico Laboral.
Indicador de seguimiento: casos en los que se ha aplicado la medida.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

➢ SALUD LABORAL

SITUACIÓN DE PARTIDA

- Se han dado cursos de riesgos laborales e información impresa.
- No dispone de un protocolo de actuación específico por si se produce algún caso de acoso sexual.
- Posee un Código Ético y de Buen Gobierno para los órganos directivos.
- No se realizan campañas de sensibilización contra el acoso sexual.
- No se da formación específica sobre acoso sexual.
- No tiene manual de procedimiento para los casos de personas que sufran violencia de género en sus ámbitos familiares.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Facilitar condiciones de trabajo donde prime el respeto entre el personal.

MEDIDA 1.1. Elaborar un Protocolo de Actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.
Responsable: Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicador de seguimiento: documento elaborado.
Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Difundir entre todo el personal de la entidad el Protocolo de actuación para casos de acoso.
Responsable: departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: envío de la documentación.
Calendario: a partir de que se disponga del documento.

MEDIDA 1.3. Elaborar un Manual de Procedimiento para casos de víctimas de violencia de género que trabajen en la entidad.
Responsable: Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

Indicador de seguimiento: documento elaborado.
Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan.

ACCIÓN 2. Potenciar la sensibilización para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y para la protección de mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 2.1. Programar formación específica dirigida al personal de todos los niveles de la organización sobre acoso sexual y violencia de género.
Responsable: Departamento de Formación.
Indicador de seguimiento: número de cursos ofertados y número de participantes.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

MEDIDA 2.2. Realizar campañas de sensibilización dirigida a toda la organización contra el acoso sexual o por razón de sexo.
Responsable: departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: número de campañas realizadas.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

➢ COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

SITUACIÓN DE PARTIDA

- Revisa su documentación y comunicados internos y externos desde una perspectiva de igualdad.
- No dispone de manual específico para el empleo de un lenguaje no sexista.
- No realiza comunicaciones específicas ni regulares sobre igualdad dirigidas a todos los órganos y departamentos.

ACCIONES Y MEDIDAS

ACCIÓN 1. Garantizar una comunicación interna y externa basada en criterios de igualdad.

MEDIDA 1.1. Elaboración de un manual sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
Responsable: departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: el manual elaborado.
Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan.

MEDIDA 1.2. Formación específica en materia de igualdad y uso de lenguaje inclusivo dirigida a las personas que se ocupan de la Comunicación.

Responsable: Departamento de Formación.
Indicador de seguimiento: cursos realizados y participantes.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN 2. Difundir en todos los niveles organizativos el compromiso de CEC con la igualdad.

MEDIDA 2.1. Realizar comunicaciones internas periódicas informando de las medidas realizadas por la institución en favor de la igualdad.
Responsable: departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: comunicados enviados.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

ACCIÓN 3. Sensibilizar e informar sobre igualdad.

MEDIDA 3.1. Elaboración de comunicados y material divulgativo contra el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
Responsable: departamento de Comunicación.
Indicador de seguimiento: material elaborado.
Calendario: durante toda la vigencia del Plan.

2.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del presente Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento nombrada al efecto.

La comisión se reunirá cada seis meses para la revisión de los indicadores de cada una de las medidas adoptadas. Determinará en cada caso el grado de cumplimiento de las medidas y si necesitan algún tipo de modificación para que cumplan con el o los objetivos estipulados en este documento.

Al término de la vigencia del Plan, la Comisión emitirá informe de evaluación del mismo y del grado de cumplimiento de las acciones y medidas adoptadas.

2.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAL LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

Las medidas y los indicadores de seguimiento de cada una de ellas podrán ampliarse y /o modificarse en función de las necesidades detectadas. En caso de existir discrepancias en los procedimientos de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se recurrirá en primera instancia a métodos alternativos de resolución de conflictos, tales como la mediación o en su caso el Arbitraje.

PLAN DE IGUALDAD
2022-2026