

A background image showing a group of business professionals in a meeting. A woman in a white shirt is pointing at a laptop screen, while others look on. The image is semi-transparent.

Plan de igualdad y conciliación

**C.SEDANO
&ASOCIADOS**



El presente **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN** es una iniciativa de C.SEDANO integrada en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa y de la gestión de personas en la empresa.

En este documento se recogen las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad y Conciliación elaborado en octubre de 2009 en forma de objetivos y acciones concretas de mejora estructuradas según una planificación.

Las acciones que se plantean se integran dentro de un proceso de mejora continua en la empresa en lo que a gestión de la igualdad de oportunidades y la conciliación se refiere. Para conseguirlo se cuenta con el respaldo de la Dirección y la implicación de todos los agentes de la organización.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de 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.

Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento.

(Art. 46 Ley 3/2007)

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Tras varias conversaciones a través de diferentes reuniones con varias personas responsables de C.SEDANO en las que manifestó el interés fehaciente de la Dirección por contar con su propio Plan de Igualdad y Conciliación, surge la relación de colaboración con TEIS para el asesoramiento y elaboración del mismo.

El presente Plan de Igualdad y Conciliación se ha elaborado en base a las conclusiones del diagnóstico de la situación actual de C.SEDANO. Estas conclusiones fueron discutidas en la reunión con la Dirección y la Comisión de Igualdad y Conciliación en la cual se concretaron las principales líneas de actuación, las medidas a tomar así como las prioridades que reflejan el compromiso de la empresa para la mejora de su situación en lo que a igualdad de oportunidades y a conciliación se refiere.

A continuación presentaremos los resultados globales del diagnóstico presentando las acciones de mejora propuestas por cada área así como la programación de la implementación de las mismas, identificando los indicadores de seguimiento para cada una.

METODOLOGÍA

Sobre las siguientes áreas de trabajo, se ha recogido tanto información cualitativa como cuantitativa (indicadores):

1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa
2. La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista
3. Política de selección y contratación
4. Política salarial
5. Desarrollo profesional, formación y promoción
6. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
7. Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa
8. Necesidades formativas en nuevas tecnologías

RESULTADOS GLOBALES DIAGNÓSTICO

Los siguientes gráficos resumen el resultado global de las 6 áreas en las que se ha centrado el diagnóstico. Las áreas 7ª y 8ª que hacen referencia a Políticas de Conciliación y Beneficios Sociales y a las Necesidades Formativas en Nuevas Tecnologías se resumen en una gráfica aparte.

En este gráfico se observa que las áreas donde es especialmente necesario emprender medidas de mejora son:

ÁREA 1: Cultura de igualdad y responsabilidad social corporativa

ÁREA 2: Comunicación en la empresa y lenguaje no sexista

ÁREA 4: Política salarial

ÁREA 5: Desarrollo profesional, formación y promoción

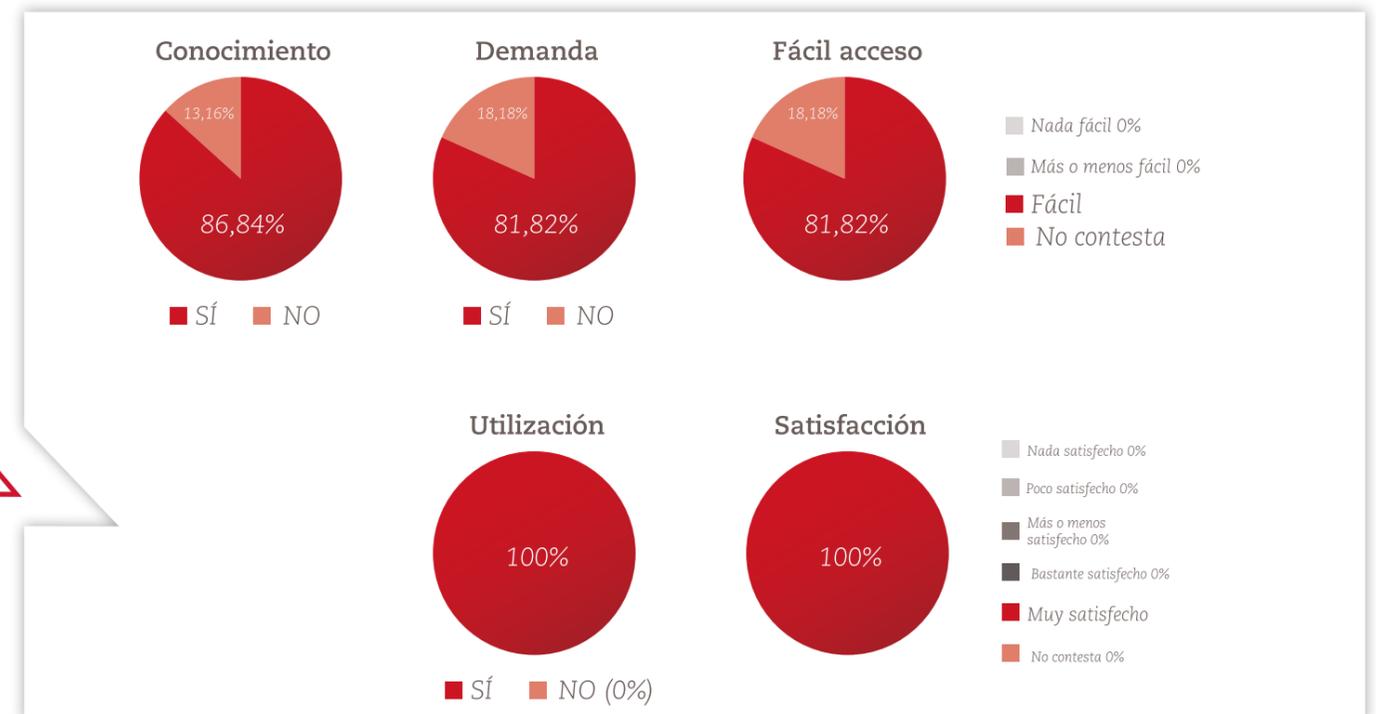
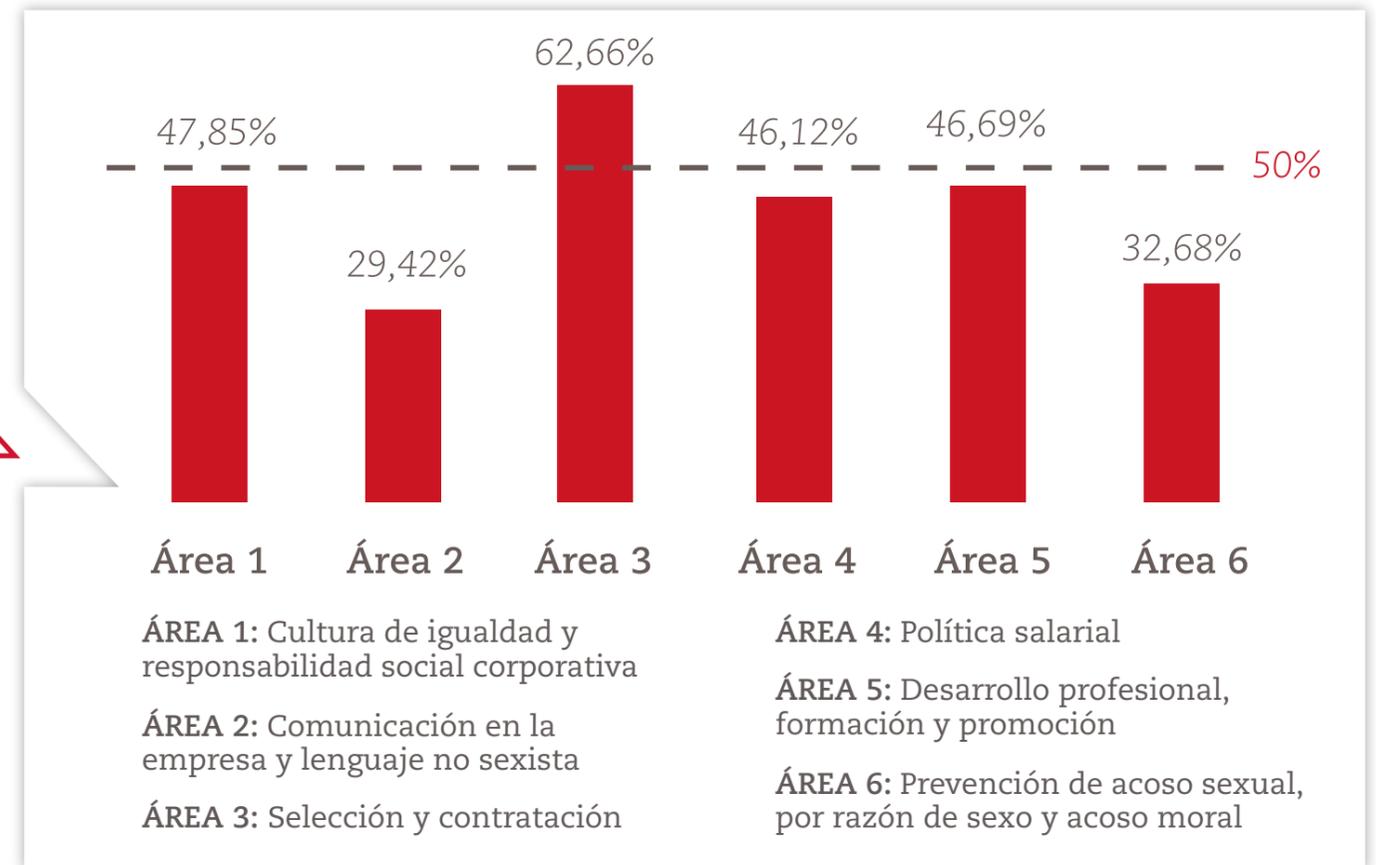
ÁREA 6: Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

La siguiente gráfica resume el resultado global del área 7ª que hace referencia a **Políticas de Conciliación y Beneficios Sociales**.

Esta gráfica muestra de forma resumida los resultados del Área de Políticas de Conciliación y Beneficios sociales en cada uno de los 5 aspectos analizados:

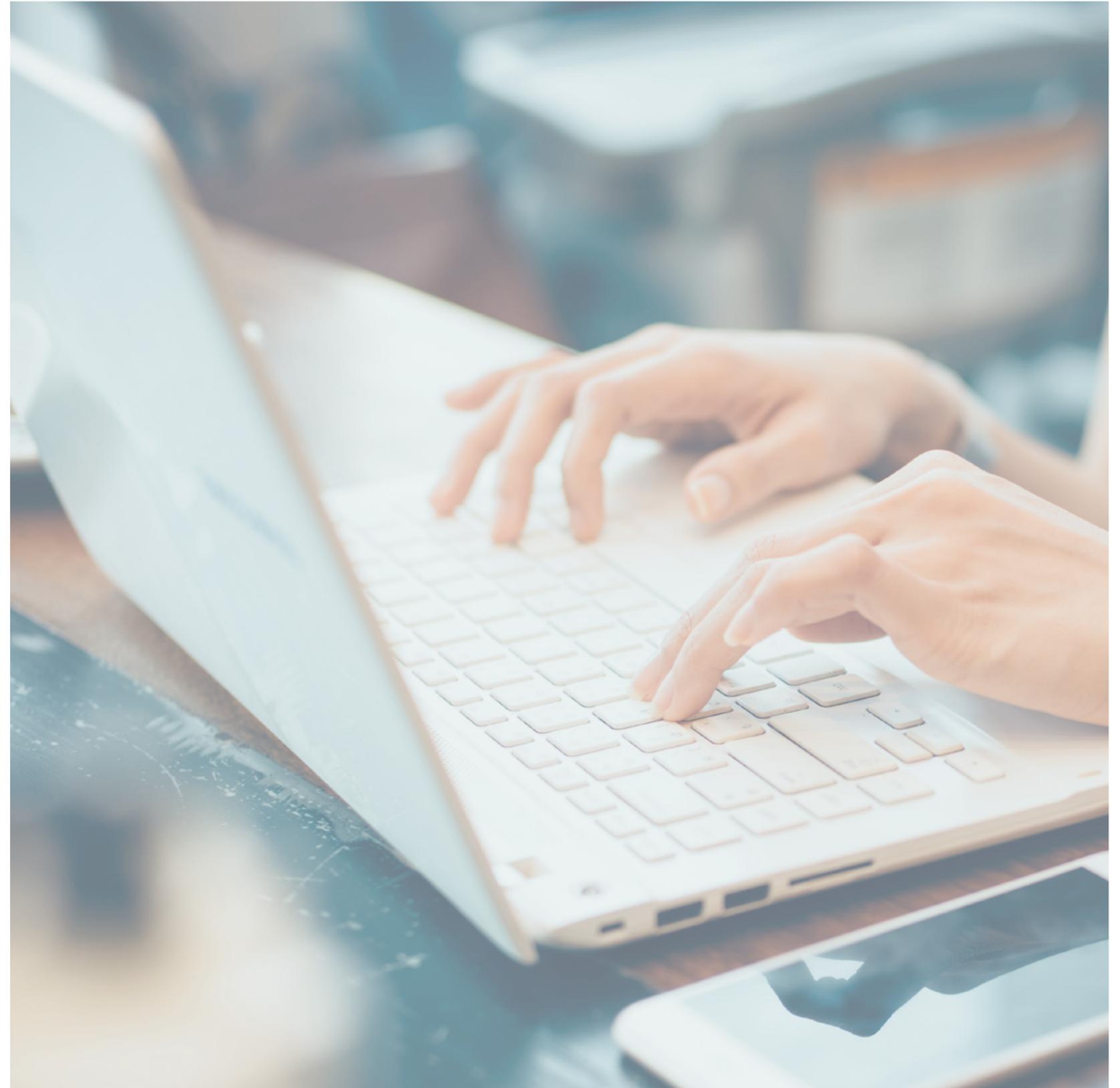
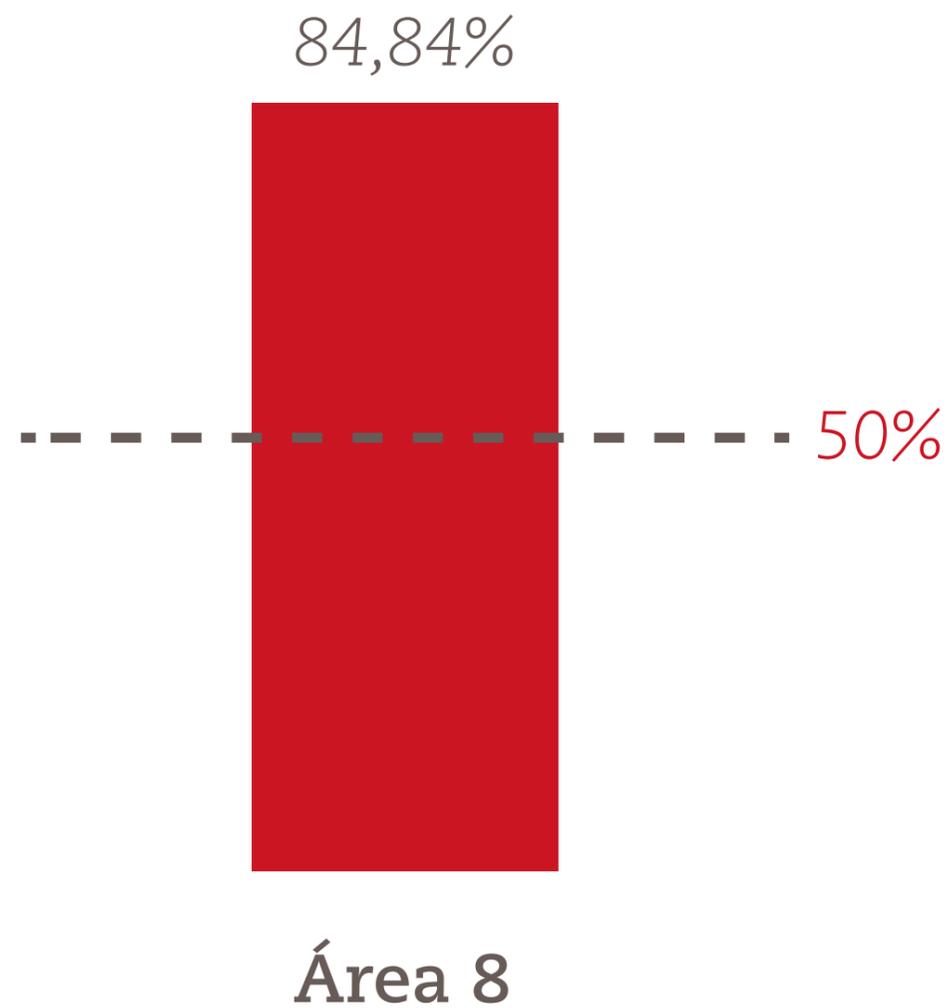
- **CONOCIMIENTO** que se tiene de las medidas
- **DEMANDA** o solicitud de las medidas por parte del personal
- **FACILIDAD DE ACCESO** a las medidas
- **UTILIZACIÓN** de las mismas
- **SATISFACCIÓN** de las personas con las medidas utilizadas

Observamos que un 86,84% de las personas participantes conocen las medidas de conciliación que la empresa ofrece a la plantilla. De las medidas que se conocen, un 81,82% de las personas las ha demandado alguna vez, por lo que la demanda es muy alta. Esto podría estar relacionado con la facilidad en acceder a ellas ya que un 81,82% dice que es fácil acceder a ellas. La utilización es del 100% y también un 100% dice estar muy satisfecho con estas medidas.



A continuación se resume el resultado global del área 8ª que hace referencia a las **Necesidades Formativas en Nuevas Tecnologías**.

Observamos un alto nivel de satisfacción en la plantilla de C.SEDANO en cuanto cobertura de las necesidades formativas en nuevas tecnologías. Por un lado, por la formación ya recibida y, por otro, por la importancia que la empresa da a este tipo de formalización especializada.



PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN: ACCIONES DE MEJORA

En las siguientes tablas se recogen las acciones de mejora que la empresa quiere emprender para que la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación vaya mejorando a corto, medio y largo plazo por área.

ÁREA 1: Cultura de la empresa en igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

Objetivo general: Sensibilizar a la plantilla sobre la Igualdad (IGL) y la Conciliación (CON) Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Divulgar la cultura de igualdad y conciliación</i>	Informar a la plantilla acerca de los cambios en los valores de la empresa	Valores actualizados Plantilla informada	Comunicado emitido	Comisión	Enero 10
<i>Evidenciar la cultura de igualdad y conciliación</i>	Incluir la IGL dentro de las políticas de la empresa formalizando aquellos aspectos ya trabajados e incluyendo los compromisos adquiridos a raíz de este DIGL.	Políticas con perspectiva de género	Nº de políticas revisadas	Comisión	Febrero 10
<i>Concienciar en igualdad y conciliación</i>	Sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad y Conciliación	Plantilla formada en valores básicos de IGL y CON	Nº de personas formadas Nº de mujeres formadas	Comisión	Marzo 10
<i>Contar con medidores de igualdad</i>	Medir anualmente el número de acciones llevadas a cabo por la empresa para la introducción de la igualdad de oportunidades en la cultura y política de la empresa	Acciones internas de igualdad	Nº de acciones llevadas a cabo durante 1 año	Comisión	Nov 09 - Nov 10
<i>Contar con medidores de acciones solidarias</i>	Contabilizar anualmente el número de patrocinios por parte de la empresa ligados a acciones solidarias	Acciones solidarias	Nº de acciones solidarias llevadas a cabo durante 1 año	Comisión	Nov 09 - Nov 10

ÁREA 2: La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.

Objetivo general: Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL y la CON en la empresa. **Prioridad: ALTA**

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Asegurar las comunicaciones internas y externas con perspectiva de género</i>	Revisar las descripciones de puestos de trabajo y cualquier otra documentación corporativa, externa o interna en la que no se haya tenido en cuenta el lenguaje no sexista	DPT revisadas Documentación corporativa revisada	Nº de DPT revisadas Nº de documentos corporativos revisados	Comisión	Abril 10
<i>Asegurar la imagen no sexista</i>	Revisar las imágenes corporativas para que sean neutras y eliminar la feminización de puestos a través de la imagen	Imágenes corporativas revisadas	Nº de documentos modificados (folleto, web, etc.)	Comisión	Mayo 10
<i>Contar con una vía específica de comunicación</i>	Formalizar los canales por los que plantear propuestas de IGL y CON por parte de la plantilla	Identificación de la vía de comunicación de IGL y CON	Nº de observaciones recibidas	Comisión	Noviembre 09
<i>Fomentar el uso del lenguaje no sexista</i>	Elaborar un Manual del Lenguaje no sexista y darlo a conocer a toda la plantilla, en especial a los mandos intermedios	Herramienta de lenguaje no sexista Plantilla informada	Nº de consultas resueltas sobre el manual Nº de manuales divulgados	Comisión	Noviembre 09
<i>Corregir el lenguaje sexista</i>	Elaborar las ofertas de trabajo en lenguaje no sexista	Ofertas de trabajo neutras	Nº de ofertas de trabajo con perspectiva de género	Comisión	Nov 09 - Nov 10
<i>Contar con medidores de comunicación en IGL y CON de Dirección</i>	Contabilizar anualmente el número de acciones de comunicación interna enviadas por iniciativa de la dirección focalizadas en la temática de igualdad o conciliación	Medidor de acciones de comunicación de la Dirección	Nº de comunicados emitidos por la Dirección	Comisión	Nov 09 - Nov 10

ÁREA 3: Política de selección y contratación.

Objetivo general: Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección formulando procedimientos de selección objetivos. **Prioridad:** BAJA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Incorporar medidores al proceso de selección</i>	Revisar los procesos de selección incluyendo los indicadores de n° de hombres y mujeres incorporados a la empresa respecto al n° CV por sexo de los candidatos, indicadores de % de hombres y mujeres por departamentos	Proceso de selección revisado	N° de hombres y mujeres incorporados frente a n° de CV por sexo % de hombres y mujeres por departamentos	Comisión	Tercer trimestre 2011
<i>Mantener medidores del proceso de contratación</i>	Seguir midiendo % de hombres y mujeres por tipo de contrato en las incorporaciones.	Medidor de contratación	% de hombres y mujeres por tipo de contrato en nuevas incorporaciones	Comisión	Nov 09 - Nov 10

ÁREA 4: Política Salarial.

Objetivo general: Mejorar la política salarial de la empresa introduciendo un sistema de evaluación del desempeño completamente objetivo. **Prioridad:** ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Contar con medidores para detectar diferencias salariales</i>	Seguir recogiendo indicadores que midan diferencias salariales por sexo y categorías profesionales anualmente	Detección de diferencias salariales	N° de diferencias encontradas en 1 año	Comisión	Nov 09 - Nov 10
<i>Contar con una herramienta</i>	Elaborar un procedimiento por escrito de la política salarial que garantice la neutralidad de este proceso	Procedimiento salarial	Procedimiento salarial	Comisión	Tercer trimestre 2010

ÁREA 5: Desarrollo profesional, formación y promoción.

Objetivo general: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.
Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Optimización de la promoción interna</i>	Promover la participación de las mujeres en formación más cualificada, desarrollando planes de carrera que les permitan acceder a puestos de mayor responsabilidad y que permitan a la empresa no tener que recurrir al mercado laboral para cubrir una vacante interna	Mayor nº de promociones internas Nº de promociones internas frente a incorporaciones externas	Nº de mujeres promocionadas internamente	Comisión	Junio 10
<i>Detectar necesidades formativas</i>	Realizar un estudio sobre las necesidades de formación en la plantilla	Necesidades formativas	Nº de acciones demandadas Nº de acciones ejecutadas	Comisión	Julio 10
<i>Formalizar la formación en la empresa</i>	Crear un plan de formación en base a las necesidades detectadas e implantarlo; informarse de todas las ayudas/subvenciones de las que la empresa puede beneficiarse para tener personal más cualificado	Plan de formación Ayudas a la formación	Nº de acciones planificadas Nº de acciones ejecutadas Nº de acciones con fondos externos Nº de acciones con fondos propios	Comisión	Agosto 10
<i>Fomentar el desarrollo profesional</i>	Incentivar la figura del tutor y utilizarlo, no sólo para las nuevas incorporaciones, sino para el personal ya contratado para que sea formado de cara a una posible promoción	Tutor para la plantilla	Nº de tutelaciones al año	Comisión	Septiembre 10

ÁREA 6: Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo general: Vigilar que en la empresa haya un ambiente de respeto y prevenir el posible acoso. **Prioridad: ALTA**

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Formalizar la prevención del acoso laboral</i>	Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral	Protocolos de acoso	Nº de protocolos divulgados Nº de consultas recibidas sobre los mismos	Comisión	Noviembre 09
<i>Contar con una vía de comunicación específica del acoso</i>	Crear una Comisión de Prevención del Acoso en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación	Comisión de prevención del acoso	Nº de denuncias	Comisión	Noviembre 09
<i>Concienciar en prevención del acoso</i>	Sensibilizar a la plantilla sobre este aspecto dando a conocer el procedimiento	Plantilla formada	Nº de personas formadas Nº de mujeres formadas	Comisión	Segundo trimestre 2010
<i>Contar con indicadores de acoso</i>	Llevar un registro de las denuncias presentadas por año Recoger el % de hombres y mujeres en la comisión de prevención del acoso	Medidores de acoso	Nº de denuncias presentadas por año % de hombres y mujeres en la comisión de prevención	Comisión	Nov 09 - Nov10

ÁREA 7: Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa.

Objetivo general: Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y beneficios sociales que tiene la empresa. **Prioridad: BAJA**

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Promoción de nuevas políticas</i>	Poner en práctica las políticas de conciliación y beneficios sociales que la empresa se ha mostrado dispuesta a implantar	Nuevas políticas	Nº de políticas nuevas implantadas Nº de comunicados Nº de fichas creadas para cada política	Comisión	Nov 09 - Nov11
<i>Contar con indicadores de conciliación</i>	Incluir indicadores que midan el uso de las medidas	Indicadores de conciliación	% de hombres y mujeres que se acogen a medidas % de directivos que se acogen a medidas Implantación de cada medida	Comisión	Nov 09 - Nov10

POLÍTICAS A IMPLANTAR

7.1. Medidas de apoyo profesional y calidad en el empleo

Prevención del acoso para que ninguna persona deje de acogerse a las medidas de conciliación por miedo a un posible acoso

7.2. Medidas de flexibilidad laboral

Ninguna

7.3. Medidas de apoyo a la persona

Programas especiales para incentivar/sensibilizar a las mujeres, personas con discapacidad e inmigrantes para presentarse a los puestos de trabajo vacantes

Programas de formación específicos para la promoción de mujeres, personas con discapacidad e inmigrantes

Creación de un comité de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

Programas de sensibilización y formación específicos sobre el acoso laboral

Realización de un protocolo de prevención del acoso laboral

Medidas de apoyo específico para las mujeres víctimas de violencia de género

7.4. Medidas de apoyo a la familia

Ninguna



ÁREA 8: Detección de formación en nuevas tecnologías.

Objetivo general: Optimizar la formación general de la empresa acogiendo a las nuevas tecnologías. **Prioridad: BAJA**

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
<i>Detectar las necesidades formativas en nuevas tecnologías</i>	Incorporar en el estudio de detección de necesidades de formación un apartado para conocer las necesidades en nuevas tecnologías	Necesidades formativas en nuevas tecnologías	Nº de acciones demandadas	Comisión	Julio 10
<i>Detectar necesidades formativas en software</i>	Incorporar en el plan de formación cursos de Excel, analizando el nivel de la formación (básico, medio o avanzado) e incorporando el resto de cursos derivados del estudio	Necesidades formativas en software	Nº de acciones demandadas en software específicos	Comisión	Agosto 10
<i>Evaluación de adquisición de conocimientos</i>	Evaluar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos así como la necesidad de realizar otros cursos a la finalización de cada acción	Evaluación objetiva	Nº de evaluaciones negativas frente al nº de evaluaciones positivas	Comisión	Nov 10 y Nov 11

SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son dos procesos complementarios que permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras el desarrollo de la implementación.

El seguimiento realizado de forma periódica, facilita información sobre posibles necesidades y /o dificultades surgidas en su ejecución. Esta información permite su corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para que sea un éxito.

El seguimiento lo realizará la Comisión de Igualdad y Conciliación creada anteriormente y tendrá el apoyo de la Dirección de la empresa. Los resultados del seguimiento del desarrollo del plan forman parte de integral de la evaluación.

Los informes resultantes del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad irán firmados por la Comisión y la Dirección de la organización y deben ser difundidos entre todos los grupos de interés a través de una memoria anual.

El **seguimiento** se hará una vez cada 3 meses.

La **evaluación** se realizará cada 2 años integrando los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad y Conciliación.

Herramientas para el seguimiento del Plan de Igualdad y Conciliación

Se utilizarán 3 fichas:

La **primera ficha** tiene como objetivo recoger la información de carácter cuantitativo acerca de los resultados obtenidos y el proceso de ejecución de las acciones.

La **segunda ficha** sirve para obtener la información necesaria para realizar el seguimiento.

La **tercera ficha** facilita la presentación de los resultados obtenidos.

1

La primera ficha tiene por objetivo recoger información de carácter cuantitativo acerca de:

1. Los resultados obtenidos a través de la realización de las acciones enmarcadas en el plan en las siguientes áreas:

- Nuevas contrataciones realizadas durante el trimestre de seguimiento
- Modificaciones en el tipo de contratación durante el trimestre de seguimiento
- Puestos en los que se han producido las promociones durante el trimestre de seguimiento
- Formación continua en la que ha participado la plantilla durante el trimestre de seguimiento

2. El proceso de ejecución de las acciones:

Así mismo se recogerá información acerca de las acciones de carácter transversal y acciones de carácter estratégico para integrar la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

CUMPLIMENTAR LA FIGHA CON:

1. La fecha de realización de la reunión de seguimiento
2. Periodo de seguimiento
3. Cumplimenta la persona encargada

2

La segunda ficha tiene por objetivo:

1. Obtener información acerca de las acciones emprendidas a lo largo de los últimos 3 meses en las 8 áreas del diagnóstico

2. Valorar la ejecución de las mismas; puntos fuertes y débiles de la ejecución

CUMPLIMENTAR LA FIGHA CON:

1. La fecha de realización de la reunión de seguimiento
2. Periodo de seguimiento
3. Cumplimenta por la persona encargada

3

La tercera ficha tiene por objetivo:

1. Facilitar la presentación de los resultados obtenidos
2. Sintetizar la información obtenida anteriormente
3. Incitar a la reflexión y valoración de la situación en el conjunto del Plan de Igualdad

CUMPLIMENTAR LA FICHA CON:

1. La fecha de realización de la reunión de seguimiento
2. Periodo de seguimiento
3. Cumplimenta por la persona encargada

Los resultados del seguimiento permiten:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del plan
- Identificar nuevas necesidades que requieren las acciones para fomentar y garantizar el compromiso adquirido con el plan de mejora continua en IGL y CON





csedano.com
—