

Plan de Igualdad de Cenit Solar



Nuestros sentimientos, nuestra forma de vida, nuestras convicciones sobre la igualdad entre las personas dentro y fuera de la empresa, es difícil de cambiar.

Parece ser que en otros lugares y otras gentes todavía discriminan a las mujeres y a los hombres por ser eso, hombres o mujeres. Es por esta razón por lo que el Gobierno a través de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad se ha visto en la necesidad de normalizar lo obvio a través de un documento de compromiso por parte de las empresas llamado “Plan de Igualdad”.



SIETE PRINCIPIOS PARA ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres imparcialmente en el trabajo, respetar y apoyar los Derechos Humanos y la no discriminación.
3. Garantizar la salud, la seguridad y la ausencia de violencia.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y de marketing, que fortalezcan la presencia de las mujeres.
6. Promover la igualdad de oportunidades a través de iniciativas comunitarias y de intermediación.
7. Medir e informar públicamente sobre los progresos realizados para lograr la igualdad de género.



ANTECEDENTES

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.



En el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.



PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.



DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.



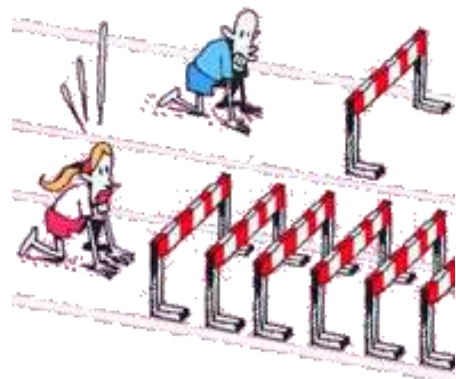
INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Los actos de los negocios jurídicos que causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido.



ACCIONES POSITIVAS

Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.



TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



Conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Implantación de Medidas y Acciones Positivas para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española.

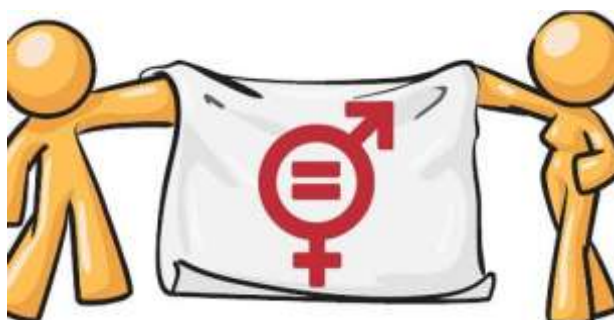
ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación en todas las filiales de la empresa, actuales y futuras, por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.



VIGENCIA

El presente Plan estará vigente desde su firma hasta que se acuerde un nuevo Plan o modificación.



OBJETIVOS

Fomentar la implantación de acciones positivas encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, aumentar la presencia y mejorar la posición de las mujeres en las empresas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A la vista de los resultados del diagnóstico, los objetivos específicos pretendidos con este plan son los siguientes:

1. Fomentar una mayor presencia de las mujeres en la empresa
2. Mejorar las condiciones laborales del conjunto de mujeres que ejercen su actividad profesional en la empresa.
3. Incorporar las acciones positivas como práctica habitual en la gestión de recursos humanos.
4. Incidir en las medidas de adaptación de la jornada u otros recursos, para una mejor conciliación de la vida familiar con la profesional.



ACCIONES A IMPLANTAR

En cada una de las áreas se han establecido un conjunto de específicas en función de los resultados del diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Las acciones a implantar serán las siguientes en cada área de actuación:

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO:

- Gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones.
- Diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- Introducir en la política de selección que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando ambos sexos de forma equilibrada. para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
- Realización de acciones de formación en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados.
- Se informará en las ofertas de empleo que la empresa desarrolla procesos de selección respetando los principios de igualdad de oportunidades.



2. **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO:**

- Establecer el equilibrio de hombres y mujeres en la estrategia operativa y la política de RR.HH.
- Realizar análisis en las que se establezcan resultados por sexo.
- Incluir acciones positivas a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo.
- Revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla.
- Ofrecer a mujeres la posibilidad de adquirir formación en puestos en los que están sub-representadas.
- Realizar una evaluación de condiciones laborales de la empresa con perspectiva de género.
- Evaluar los riesgos laborales y los planes de prevención.
- Ofrecer información sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a mujeres y hombres.
- Recoger el principio de igual remuneración por trabajo equivalentes.



3. **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN:**

- La organización asumirá el compromiso de mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, con ausencia de discriminación por razón de sexo.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Promover la participación de mujeres en otros cursos (formación continua) relacionados con actividades masculinizadas en la empresa.
- Acceso a la formación por igual de mujeres y hombres:
- Ofrecer anualmente formación sobre igualdad de oportunidades, presencial o a distancia, específica con contenidos especialmente diseñados para los siguientes colectivos:
 - Personal directivo y mandos intermedios.
 - Personal masculino de la empresa.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personas responsables de proponer candidatos.
- Formación específica que contenga las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- Anualmente se planificará el Plan de Formación
- El responsable de departamento determinará quién debe desarrollar la formación específica del puesto de trabajo.
- Existirá flexibilidad para la impartición de los cursos.
- Se establecerán perfiles en la ficha del trabajador por parte del departamento de RR.HH
- Se crearán puntos de información.
- Se elaborarán boletines y circulares.
- Se incorporará un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.
- Se informará de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades.
- Se realizarán jornadas prevención del acoso sexual.



4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

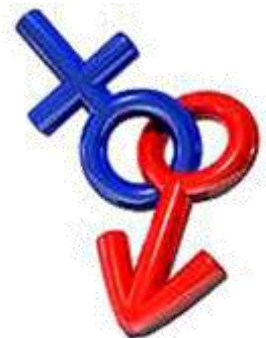
La reducción de las desigualdades debe ser, ahora más que nunca, uno de los pilares más fuertes del Plan de Igualdad.

Conciliar es buscar el equilibrio entre las distintas facetas de la vida:

- Desarrollarse profesionalmente
- Aumentar las posibilidades de formar una familia
- Mejorar las condiciones y el tiempo disponible para el desarrollo personal, cultural y social.

Para ello desde la empresa se darán facilidades para la conciliación de la plantilla.

- Suministrar información a la plantilla sobre los derechos
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores.
- Permiso de lactancia acumulado.
- Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre 8 y 10 años.
- Ampliar el tiempo en que se garantiza la reserva del puesto de trabajo por cuidado de la infancia.
- Posibilidad de pactar medidas que favorezcan una distribución flexible del tiempo.
- Contemplar medidas que favorezcan el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Contemplar ayudas para el cuidado de personas dependientes y menores de las trabajadoras y los trabajadores.
- Asegurar la elección de periodos de descanso.
- Sensibilizar a los trabajadores para que hagan uso de las reducciones.
- Flexibilidad puntual en cuanto a los permisos en materia de conciliación.
- Abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar.
- Permiso para el padre de asistencia a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.



- Ampliación, mejora o flexibilización de las reducciones de jornada por motivos familiares.
- Ampliación de los supuestos de excedencia por motivos familiares.
- Establecer medidas para potenciar la flexibilidad en el tiempo:
 - Trabajo/Jornada a tiempo parcial.
 - Reducción de jornada.
 - Jornada continua/intensiva.
 - Flexibilidad del horario de entrada y de salida.
- Establecer medidas para potenciar la flexibilización del espacio:
 - Teletrabajo.
 - Flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Dotar de servicios que faciliten la conciliación:
 - Programas y Actividades lúdicas, culturales y de ocio.
 - Servicio de autobús.
 - Parking empresa.
 - Servicio de ludoteca o guardería en la propia empresa.
- Introducir cláusulas de apoyo a las personas víctimas de violencia de género
 - Adopción de jornada reducida u horario flexible.
 - Preferencia en la solicitud de traslado.
 - Posibilidad de suspender el contrato durante un tiempo.
 - Permiso no retribuido en aquellos casos en que se haga necesario alejarse del domicilio familiar.
 - Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo.
 - Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas
- Aplicación de las medidas de conciliación sin ninguna distinción a las parejas de hecho que se encuentren registradas como tal.



5. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se define el acoso sexual como:

“Comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante”.

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

- Elaborar una declaración de principios dentro de los principios de la empresa la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Desarrollar una política de divulgación del acoso sexual y acoso por razón de sexo:
 - Información al personal,
 - Elaboración de materiales informativos.
- Adaptación de medidas disciplinarias.
- Designación de persona mediadora.

6. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD.

El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del Plan. Con el objetivo de eliminar el lenguaje sexista.

- Se revisarán las prácticas de comunicación existentes para asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.



- Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión.
- La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas”
- Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.
- Se dotará al conjunto de personal de guías de lenguaje no sexista.
- Suscripción a boletines gratuitos que fomentan la Igualdad de Oportunidades.
- Adaptación del sistema de información estadística de la empresa, de tal manera que permita la desagregación por sexos.
- Establecimiento de un proceso de revisión de los textos para promover un lenguaje no sexista.
- Utilización de los reconocimientos institucionales obtenidos por la empresa en programas de apoyo a la igualdad de oportunidades.
- Colaborar en campañas de difusión que emprendan las Administraciones
- Se creará un apartado dedicado a la igualdad a través de los medios habituales de comunicación de la empresa.
- Difusión del sentimiento de Igualdad entre la plantilla de la empresa.
- Utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional sin discriminarlos en femenino o masculino.



Este plan se ha elaborado con la ayuda de una subvención por parte de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

