

Programa de Asesoramiento a empresas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, promovido por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA:
MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO
DE CÓRDOBA, MERCACÓRDOBA, S.A.**

Fecha de aprobación del Plan

Noviembre 2010



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES	2
3. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. VIGENCIA	6
5. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD.....	6
EJE 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	6
EJE 2: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	6
EJE 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA	7
EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.....	8
EJE 5: SALUD LABORAL	8
EJE 6. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN: FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD	10



1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad surge del interés manifestado por MERCACÓRDOBA con respecto a la iniciativa del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba en el marco del “Servicio de Asesoramiento a Empresas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”, cuya asistencia técnica la ha llevado a cabo Fundación Mujeres.

Dicho programa tiene como objetivo el fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales y en los procedimientos de gestión integral de las empresas.

MERCACÓRDOBA en el marco de su participación en este Programa ha diseñado con la asistencia técnica de la Fundación Mujeres, este Plan de Igualdad al objeto de poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y reforzar este principio en la cultura de la Empresa.

En el seno de la organización se ha constituido el Comité de Igualdad integrado de forma paritaria por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras al

objeto de impulsar los objetivos perseguidos y realizar el seguimiento del desarrollo del plan.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

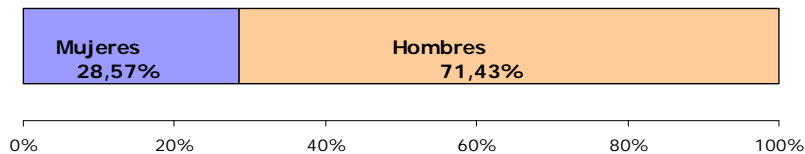
El punto de partida en el diseño del Plan de Igualdad ha sido la realización de un diagnóstico sobre la situación en relación con la igualdad de oportunidades que ha consistido en el estudio de la situación de la plantilla y el análisis de la política de recursos humanos con el fin de identificar ámbitos prioritarios de actuación –estudio realizado por el equipo de asistencia técnica del proceso, de Fundación Mujeres, con datos del año 2008.-

De los resultados obtenidos se deduce que MERCACÓRDOBA aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien determinados rasgos de la plantilla hacen aconsejable la aplicación de ciertas medidas de corrección con el fin de mejorar el aprovechamiento de las capacidades de todos los recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de la plantilla y de medidas que potencien la política de igualdad de la Empresa.

De tal forma, con el Plan se trata de influir en algunos rasgos de la plantilla de MERCACÓRDOBA que desde la perspectiva de género requieren de medidas compensatorias:

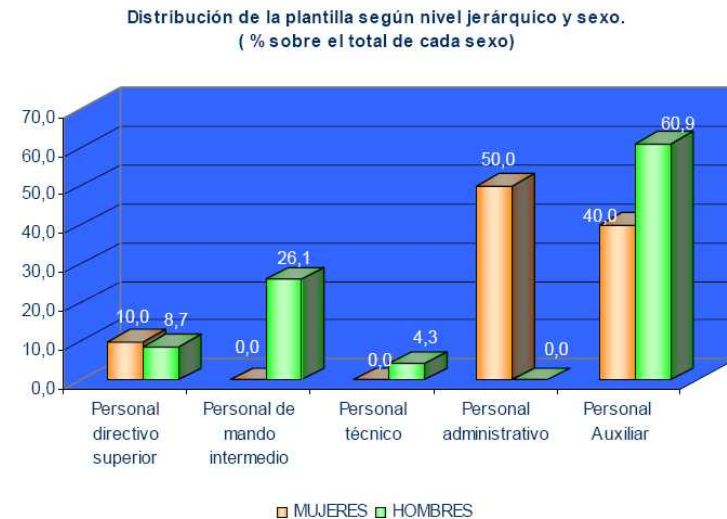
- Plantilla desequilibrada en su composición por sexos:

La plantilla de MERCACÓRDOBA a 31-12-2009 está compuesta por un total de 28 personas de las cuales 8 son mujeres y 20 son hombres por lo que existe desequilibrio ya que el número de trabajadores es más del doble que el de trabajadoras y representa un 71% frente al 29% de las trabajadoras.



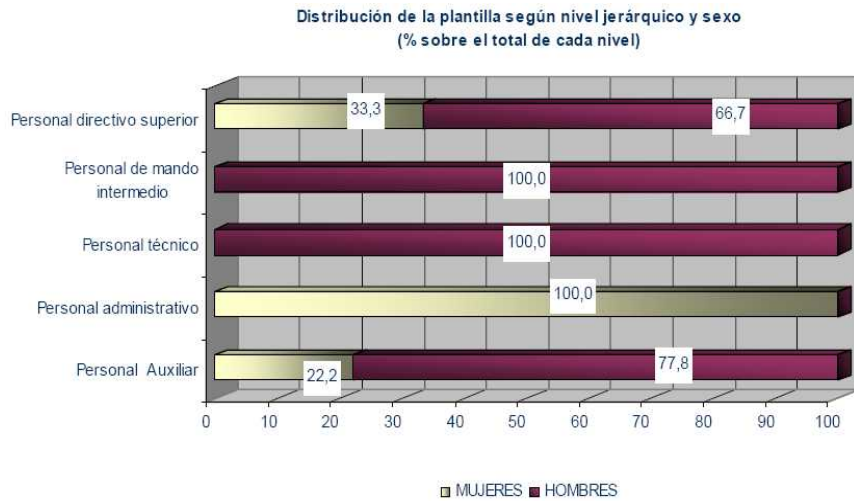
De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, "se entenderá equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

- Existencia de segregación vertical con escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad: si bien la composición por sexo en el nivel directivo presenta cierto equilibrio, en los niveles los mandos intermedios y el personal técnico no hay presencia femenina.

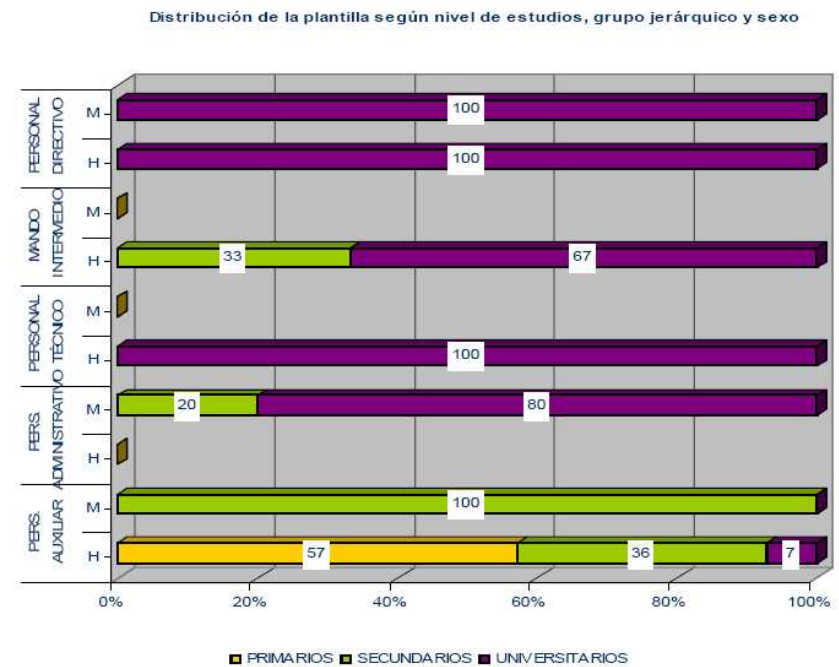


- Existencia de una cierta segregación horizontal con una concentración de mujeres en puestos con funciones

administrativas ocupación que tradicionalmente viene siendo desempeñada por mujeres.



- Sobrecualificación del personal femenino: el 80% de las trabajadoras que integran el personal administrativo poseen estudios universitarios.



Estos indicadores apuntan la conveniencia de incluir algún tipo de acción positiva que permita equilibrar la plantilla y aumente la presencia de las trabajadoras en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, optimizando el potencial intelectual y profesional del que dispone la empresa.

De igual manera, con el plan se pretende enfatizar y resaltar determinados comportamientos organizacionales que contribuyen a la consecución de los objetivos marcados y que ya se apuntaban en el diagnóstico realizado:

- Ausencia de protocolos de actuación y prevención ante situaciones de acoso sexual, por razón de género así como en casos de violencia de género.
- Conveniencia de desarrollar acciones formativas de sensibilización y concienciación en materia de Igualdad de Oportunidades, dirigida a todo el personal de la empresa.
- Conveniencia de desarrollar protocolos de actuación para los diferentes procesos y prácticas de gestión de recursos humanos, en los que se definan, criterios comunes y objetivos que contemplen la igualdad de oportunidades.
- Adaptación de toda la comunicación, tanto interna como externa, desde la igualdad de oportunidades, adoptando un sistema que garantice el uso continuo de lenguaje e imágenes no sexistas.

Según el diagnóstico, MERCACÓRDOBA cuenta, así mismo, con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitan la implementación del Plan de Igualdad y ofrece oportunidades interesantes para su buen funcionamiento.

Destaca las siguientes fortalezas:

- Aspiración por parte de la dirección de la empresa, en imprimir transparencia y objetividad a todos los procedimientos de gestión.
- Necesidad de innovación y modernización continua, con objeto de mantener la competitividad y poder dar respuesta a las demandas del mercado.
- Carácter público de la entidad que unido a la proyección social de la empresa y al interés de la misma por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la convierte en un referente como empresa socialmente responsable.
- Inquietud de la organización por facilitar la conciliación; considerando a las personas (en su dimensión personal y profesional) como el activo principal para la mejora de la productividad y rentabilidad empresarial.
- Compromiso de la empresa con la formación y la cualificación profesional, que relacionado con una plantilla relativamente



joven y la estabilidad en el empleo que ofrece la organización, permite a la misma retener el potencial intelectual y profesional del que dispone.

3. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico de la cultura empresarial y como eje transversal de los procesos de gestión de los recursos humanos.

Objetivos específicos:

1. Asegurar que todos los procesos de gestión y muy especialmente todos los procesos relacionados con la gestión de los RRHH, se realicen de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades.
2. Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
3. Desarrollar un programa de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.

4. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
5. Integrar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que desarrolla la Empresa.

Estos objetivos delimitan las medidas que integran el Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

Eje 1: Reclutamiento y Selección de personal

Eje 2: Promoción y desarrollo profesional.

Eje 3: Política Retributiva

Eje 4: Conciliación de la vida laboral y personal

Eje 5: Salud Laboral (violencia de género, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo)

Eje 6: Comunicación y Sensibilización

4. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Igualdad se extenderá durante el período 2010/2013.

5. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

OBJETIVO: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en MERCACÓRDOBA.

Medidas:

- Continuar el proceso de revisión de la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir así como en las prácticas de comunicación existentes en la difusión de los mismos, empleando términos no sexistas.
- Ampliación y variación de los canales a través de los cuales se difundan las ofertas de trabajo, procurando que la información llegue entidades que trabajen específicamente por el avance y la diversificación en el empleo femenino.

- Elaboración de un protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de los procesos de selección que se convoquen para la cobertura de vacantes en MERCACÓRDOBA que evite recabar datos discriminatorios e irrelevantes.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos selectivos con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de los candidatos y candidatas.
- Establecer la preferencia, siempre en igualdad de condiciones, de optar por la contratación del sexo menos representado, en el puesto a cubrir.

EJE 2: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO: Garantizar que la promoción de personal se ajusta a criterios de igualdad aplicando procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo, extendiendo estos principios a la clasificación profesional y al desarrollo del personal.

Medidas

- Continuar con el proceso de revisión de la utilización del lenguaje en los canales de información a la plantilla y en la descripción de las vacantes ofertadas al objeto de emplear términos no sexistas
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de evaluar las posibilidades de promoción con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de los candidatos y candidatas.
- Establecimiento de criterios que permitan, en igualdad de condiciones, la promoción del sexo menos representado en la vacante a cubrir.
- Promover la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que no tienen presencia (mandos intermedios).
- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, gestión de equipos, etc. promoviendo

especialmente la participación de las mujeres con posibilidades de promoción.

- Consideración de las necesidades en materia de conciliación de la plantilla, evitando que las mismas limiten la participación en la formación y en consecuencia el acceso a la promoción.

EJE 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO: Mantener el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Medidas

- Continuar regulando una estructura retributiva clara y transparente a fin de facilitar el control antidiscriminatorio de la misma.
- Revisión periódica de las retribuciones salariales y no salariales de mujeres y hombres, estableciendo elementos comparativos y medidas correctoras, en caso de que se den diferencias.

EJE 4: **CONCILIACIÓN DE LA VIDA, LABORAL Y PERSONAL**

El Convenio Colectivo de MERCACÓRDOBA recoge en su articulado el siguiente principio:

Con el fin de contribuir al bienestar personal de los trabajadores, será prioritario para los responsables de los servicios, siempre que las necesidades de los mismos lo permitan, atender las demandas al objeto de conciliar las circunstancias personales con la jornada de trabajo.

OBJETIVO: Continuar promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla.

Medidas

- Fomentar mecanismos que permitan conocer las necesidades reales de conciliación de la plantilla y evitar además que las mismas limiten la participación en la formación y en consecuencia el acceso a la promoción.
- Procurar gestionar los tiempos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para que se ajusten los objetivos a las necesidades de conciliación del personal.

- Fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas difundiendo entre la plantilla de las medidas legales así como de las establecidas en la empresa, en materia de conciliación y desarrollando actuaciones de sensibilización sobre el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

EJE 5. **SALUD LABORAL**

OBJETIVO: Garantizar el derecho que asiste a trabajadoras y trabajadores por igual a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones y sin riesgo para su salud, con especial énfasis a las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral derivadas de las situaciones de embarazo y lactancia.

Medidas

Promover conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Desarrollar y difundir a toda la plantilla un manual de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo así como para víctimas de violencia de género.
- Dotar al Comité de Igualdad de competencias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida creando la figura del Agente de Igualdad.

Potenciar la salud laboral de toda la plantilla de manera integral con perspectiva de género.

- Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y en los planes de Prevención de Riesgos Laborales, con especial protección a la maternidad, paternidad y lactancia.
- Informar y sensibilizar a los responsables de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado gestacional de conformidad con la legislación vigente.

EJE 6: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO: Promover la información como vía de sensibilización de la plantilla en igualdad de oportunidades.

Medidas

- Distribución y aplicación entre todo el personal de un manual de lenguaje no sexista, que permita hacer uso del mismo de manera permanente y continua.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas en las publicaciones, internas o externas de la empresa (boletines, folletos, revistas, circulares etc.)
- Incluir “el principio de igualdad” en el articulado del Convenio Colectivo de la Empresa explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la Empresa.
- Difusión del Plan de Igualdad haciendo llegar su contenido a todo el personal y mediante una sesión informativa y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades que

propicie una mayor concienciación y calado en la cultura de la organización.

- Establecimiento de criterios que prioricen la relación con agentes externos, que a su vez cumplan con los principios de la igualdad.
- Establecimiento de canales de información permanentes que permitan difundir información y recoger las sugerencias, opiniones y aportaciones de la plantilla., en materia de igualdad y conciliación.
- Publicación del Plan en la página web de MERCACÓRDOBA además de legislación e información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN: FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD.

El Comité de Igualdad es el órgano para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres

y hombres en la organización, conforme a la legislación vigente y con el compromiso de la responsabilidad social corporativa de la Empresa.

En la fase de implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en la Empresa, las competencias del Comité de Igualdad son las siguientes:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación y la consecución de sus objetivos.
- Informar a trabajadores y trabajadoras sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en el desarrollo de las acciones.
- Responsabilizarse de la gestión y de la coordinación del Plan
- Realizar el seguimiento y control del desarrollo de las acciones que se ha determinado implantar en la empresa.
- Evaluar de manera permanente la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El Comité se reunirá con carácter ordinario una vez al año al objeto de planificar y programar las acciones a desarrollar, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, y con carácter extraordinario cuando sea necesario a instancias de cualquiera de las partes.

