



PLAN DE IGUALDAD

Fecha: 27/04/2018

Sonia Moragues Botey
Gerente de Calvià 2000, S.A.

calvia2000.es



Ajuntament de
Calvià Mallorca



I. INTRODUCCIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que un Plan de Igualdad es un *“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón del sexo”*.

Para la realización del diagnóstico de situación se han tenido en cuenta los datos objetivos de la empresa, la opinión de trabajadores y trabajadoras de Calvià 2000 y la del propio Comité de Empresa, a través de su participación en la encuesta de igualdad.

Un Plan de Igualdad debe caracterizarse por:

- Su **transversalidad y colectividad**, ya que va dirigido a todas las áreas de Calvià 2000 y a cada una de las personas que la integran.
- Su **carácter dinámico**, ya que puede ser modificado en cualquier momento, según se detecten nuevas necesidades u oportunidades de mejora, al objeto de garantizar su efectividad.
- Su **temporalidad**, ya que una vez alcanzados los objetivos fijados en el mismo, dejará de tener validez, sin perjuicio de que puedan mantenerse determinadas medidas, o incluso la totalidad del mismo, lo que requerirá la aprobación por parte de la Dirección de Calvià 2000.

II. OBJETIVOS DEL PLAN

Como medidas propuestas para la consecución de los objetivos fijados en el Plan también se han tenido en cuenta las propuestas de trabajadores y trabajadoras, así como del Comité de Empresa, realizadas a través de las encuestas de igualdad.

1. Mantener todos los aspectos positivos que se extraen del diagnóstico.

- Mantener una presencia equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad en Calvià 2000.
- Mantener los criterios de selección y promoción basados en la igualdad, objetividad, valoración de méritos y no discriminación.
- Mantener una política que favorezca la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- No tolerar discriminación alguna por razón de sexo y prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.



2. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las áreas de Calvià 2000.

Se trata de un objetivo a largo plazo, ya que en la actual composición de la plantilla de Calvià 2000 se pone de manifiesto una predominancia de hombres en las áreas de producción, mientras que existe una predominancia de mujeres en el área de administración. Para alcanzar dicho objetivo se proponen como medidas:

- En la publicación de convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo, tanto si se trata de selección externa como de promoción interna, se pondrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista. Además, se suprimirán expresiones que puedan incitar a la no participación de determinado género en el proceso de selección, sobre todo de las mujeres, favoreciendo de este modo la participación de un número mayor de candidatos/as del sexo infra representado en cada una de las áreas o categorías. Esta medida deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.
- Se propone como criterio para la adjudicación de las plazas a ocupar, tanto en los procesos de selección que se lleven a cabo, como en la promoción interna, la preferencia de los aspirantes que, con igualdad de puntos, sean del sexo infra representado en cada una de las áreas, departamentos o categorías. Dicha medida no se aplicará en las áreas, departamentos o categorías en las que exista una presencia equilibrada de ambos géneros (60 – 40 según lo que indica la Ley de igualdad), y dejará de tener efecto cuando se alcance el objetivo establecido. Esta modificación deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

3. Conseguir mayor representatividad femenina dentro de los órganos de representación del personal. (Comisión de Seguridad y Salud, Comisión de Paritaria y Comisión de Análisis de los Servicios)

Estas comisiones están formadas por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres representantes del Comité de Empresa. Al no existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres (12 hombres y 1 mujer) dentro del propio Comité, se hace difícil que las mujeres puedan tener suficiente representatividad dentro de dichos órganos. Se propone, en aras de alcanzar una presencia equilibrada dentro del Comité de Empresa, instar a los sindicatos al establecimiento de listas paritarias en las elecciones sindicales y que ocupen primeros puestos dentro de las listas.

4. Promover la promoción de las mujeres dentro de la empresa.

La formación y la información son los instrumentos con los que cuenta Calvià 2000 para la consecución de este objetivo.

Para facilitar la promoción profesional de las mujeres, que son las que se encuentran infra representadas en las categorías de mandos intermedios, se proponen las siguientes medidas:



- Ofrecer formación específica para el puesto de trabajo correspondiente a categorías superiores, de forma que se garantice la suficiente preparación para la promoción profesional cuando exista alguna vacante.
- Promover una mayor participación de aspirantes femeninas en la promoción interna, a través de la información individualizada.
- Promover una mayor participación en la formación de la empresa, a través de una mayor información sobre las ofertas existentes, así como de las ayudas para formación.
- Modificar los criterios de promoción, otorgándose igual o superior puntuación a la formación y/o aptitudes que a la antigüedad. Esta modificación deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

Para garantizar que el personal que se halle en situación de excedencia forzosa por cuidado de hijos/as y familiares (la mayoría mujeres), tenga las mismas oportunidades para su promoción dentro de la empresa, se propone que tengan acceso a la formación ofrecida por Calvià 2000, para lo cual se comunicará las ofertas de formación tanto a los trabajadores en activo como a los que se hallen en situación de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

5. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Es necesario adoptar un lenguaje no sexista en el ámbito de la empresa y que se fomente en la totalidad de sus relaciones, En caso de que se usen imágenes, se evitarán aquellas que puedan masculinizar o feminizar una profesión.
- Realización de campañas de sensibilización.
- Ofrecer formación en igualdad abierta a toda la plantilla, siempre que exista un número mínimo de trabajadores/as interesados/as.

III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS

El Plan de Igualdad puede ser objeto de revisión y modificación, si se detecta que las medidas no son efectivas o producen efectos negativos o contrarios a los que se pretendían alcanzar. Para ello, la empresa establecerá indicadores que permitan un seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos en este Plan, y emitirá un informe anual en el que se recoja el nivel de cumplimiento de los mismos, que se entregará al Comité de Empresa para su análisis.