

Plan de Igualdad

entre **hombres** y **mujeres**

Divulgación Dinámica S.L



divulgación **dinámica**⁺
#CLUBdeFORMACIÓN

CONTENIDOS

1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

2. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Estructura
- 2.2. Ámbito de aplicación
- 2.3. Vigencia

3. PLAN DE IGUALDAD

- 3.1 Objetivos Generales
- 3.2 Objetivos Específicos

4. ANEXOS

- Anexo 1. Diagnóstico
- Anexo 2. Informe Diagnóstico


1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Divulgación Dinámica 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.


Pedro Maya Álvarez
Director Técnico

divulgacióndinámica⁺
Avda. Blas Infante 6, 5ª Planta
41011, SEVILLA
Tel. 954 28 60 37 Fax. 954 28 48 12


José Joaquín Caballero Trigo
Director Gerente

Sevilla, a 1 de marzo de 2015

2. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en Divulgación Dinámica para detectar la presencia de Discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección, en su caso.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

Para Divulgación Dinámica el Plan de Igualdad es un conjunto de medidas y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

Las características del Plan de Igualdad son:

- ▶ Diseñado para hombres y mujeres de la plantilla.
- ▶ Adopta la transversalidad de género como principio rector y estrategia para hacer la efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y niveles.
- ▶ Previene cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- ▶ Es un documento vivo que irá cambiando a lo largo de su implantación cuando este así lo requiera.

2.1 Estructura

El Plan de igualdad de Divulgación Dinámica se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres en la empresa. Para ello, se ha analizado la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y seguimiento. *Estos datos se pueden encontrar en el Anexo I.*
- II. Programa de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad definimos los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

Para ello se utilizará la doble estrategia que corresponde con la doble finalidad señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- ▶ Adoptar medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios existentes.
- ▶ Adoptar medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- ▶ Objetivos generales
- ▶ Objetivos específicos
- ▶ Medidas
- ▶ Personas responsables
- ▶ Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las siguientes áreas:

1. Acceso a la empresa
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación
5. Retribución
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
7. Salud laboral
8. Comunicación y sensibilización
9. Participación

2.2 Ámbito de aplicación

Será de aplicación al personal de Divulgación Dinámica en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan.

2.3 Vigencia

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán alcanzarse antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación cuando subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien se entiende que su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan se mantendrá el contenido de éste.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 Objetivos Generales

1. Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa Divulgación Dinámica.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

3.2 Objetivos Específicos

1. **Acceso a la empresa**

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.

2. **Contratación**

- 2.1. Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

3. **Promoción**

- 3.1. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.
- 3.2. Garantizar posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.

4. **Formación**

- 4.1. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.
- 4.2. Ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.

5. **Retribución**

- 5.1. Realizar seguimiento de la igualdad retributiva

6. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- 6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal,

familiar y laboral de la plantilla.

- 6.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7. Salud Laboral

- 7.1. Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- 7.2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8. Comunicación y Sensibilización

- 8.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- 8.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Comunicación y Sensibilización

- 9.1. Promover la participación de mujeres en el desarrollo del Plan de Igualdad.