

COPA SERVIPARK, S.L.

Plan de Igualdad 2010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Empleo



comisiones obreras
de extremadura

Financia II Plan Integral de Empleo de Extremadura

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

3. OBJETIVOS DEL PLAN

4. PLAN DE ACCION:

4.1. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

- Selección de la plantilla
- Contratación de personal
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribución salarial

4.2. TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

4.3. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

4.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4.5. VIOLENCIA DE GÉNERO

4.6. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

5. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

6. COMISION DE IGUALDAD

7. VIGENCIA

ANEXO: CRONOGRAMA

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su **Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1**. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

El **Artículo 46** de esta misma Ley, establece el concepto de 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.”*

Las empresas con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla (que no están obligadas por ley) podrán elaborar e implantar Planes de Igualdad de forma voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (recogido en el **Art. 45. Apartado 5** de la LOIEMH).

Así mismo en su **Artículo 49** recoge que *“(...) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*

En Extremadura, el Plan de Fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011, consensado entre la Junta de Extremadura, la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura y los agentes sociales, establece entre sus prioridades la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, estableciendo entre las medidas de esta línea estratégica el apoyo decidido a la ejecución de planes de igualdad, como compromiso de las entidades que los promueven con la igualdad y favorecen la reflexión, la eliminación de estereotipos de género, la justa participación de las mujeres en los ámbitos laborales y la conciliación de la vida laboral y privada de mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad comenzó con la firma de un compromiso interno por parte de **COPA Servipark, S.L.** en el que la Dirección asume el Principio de Igualdad de Oportunidades como parte de su política empresarial.

Posteriormente se creó la Comisión de Igualdad, tratando de que ésta fuera mixta y paritaria, es decir, compuesta por hombres y mujeres: representantes de los y las trabajadoras y la dirección de la empresa. Comisión que ha recibido formación en igualdad, mediante un temario elaborado con los aspectos más importantes a tener en cuenta de la materia.

Se hizo entrega de los cuestionarios para la recogida de datos de la empresa tanto cuantitativos como cualitativos, que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico¹ es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, o en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras, se crea la Comisión de Igualdad, órgano mixto y paritario, formado por hombres y mujeres representantes tanto de la empresa como del personal.

La Comisión de Igualdad de **COPA Servipark, S.L.**, actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos **objetivos** definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las **medidas** concretas para conseguir los objetivos propuestos, los **recursos** tanto humanos como materiales necesarios, así como el **plazo de ejecución** de cada una de las acciones.

Por último se recoge el **seguimiento y evaluación** del Plan en el que se definirán los indicadores² de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

El Plan incluye necesariamente un cuadro de indicadores que permita evaluar y controlar las medidas tomadas a lo largo del tiempo, así como las adecuadas campañas de comunicación del Plan de Igualdad y formación en materia de igualdad.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de **COPA Servipark, S.L.**

El seguimiento a la implementación del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

¹El resumen del resultado del Diagnóstico se expone en el apartado 2.

² El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros. (http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Decisiones_000115.html).

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **COPA Servipark, S.L.** es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la empresa.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de **Copa Servipark, S.L.** y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Tiene un **fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; especificando objetivos que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades y definiendo medidas correctoras de los desequilibrios detectados.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de **COPA Servipark, S.L.**, en su centro de trabajo de Badajoz.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

COPA Servipark, S.L. es una empresa de transporte sanitario que realiza una apuesta de futuro, encaminada a conseguir dos importantes metas: calidad y profesionalidad, dos características que los identifican en 26 años de trabajo.

Esta apuesta de Calidad y Profesionalidad se lleva a cabo con vehículos de marca de calidad contrastada, uniformidad del personal con identidad propia y mentalidad de servicio al cliente. Así se han convertido en la primera opción para el transporte sanitario en Badajoz, dando servicio a más de 80 entidades privadas como compañías de seguros, asistencia en viajes, seguros médicos, etc.

Esta dedicación profesional al servicio de la comunidad, ha llevado a obtener la concesión del servicio de Emergencias de Extremadura (112).

| | |
|--|---|
| NOMBRE DE LA EMPRESA | COPA SERVIPARK S.L. |
| NIF DE LA EMPRESA | B-06174734 |
| DOMICILIO SOCIAL | C/ EUGENIO FRUTOS CORTES, 2ª BADAJOZ |
| REPRESENTANTE LEGAL | JOAQUIN RODRIGUEZ MADERA |
| CARGO | GERENTE |
| TELF DE CONTACTO | 924 28 61 11 |
| SECTOR DE ACTIVIDAD | TRANSPORTE |
| PRODUCTOS Y/O SERVICIOS | ENFERMOS |
| ACTIVIDADES PRINCIPALES | TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA |
| FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA | 1984 |

La empresa **COPA Servipark, S.L.** se rige por el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA** (BOE 16 de noviembre 2007). Dicho convenio quedó automáticamente denunciado a la finalización del mismo, el 31 de diciembre de 2008, no obstante, para evitar el vacío normativo que se ha producido terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

COPA Servipark, S.L. cuenta con una plantilla compuesta por **93 personas**, de las cuales 88 son **hombres (95%)** y 5 son **mujeres (5%)**.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Tras la realización del Diagnóstico de género, se ha detectado en **COPA Servipark, S.L.** una serie de aspectos que favorecen la Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras, como medidas que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, se han detectado por otra parte una serie de áreas en las que se visibilizan desigualdades de género.

Conocer y señalar estas diferencias y su significado, es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones sistemáticas dirigidas a conseguir una sociedad más justa

El resumen de este Diagnóstico se refleja en la tabla siguiente:

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

| ÁREA DE ANÁLISIS | | RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO | OBJETIVOS A ALCANZAR |
|--|----------------------------------|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA | | Convenio Colectivo Estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, que destaca por incluir en los apartados de promoción y retribución salarial el principio de igualdad. | - Impulsar los procedimientos necesarios para que la Representación Legal de los y las Trabajadoras haga llegar las propuestas a la mesa de negociación del presente convenio en su nueva fase de denuncia. |
| CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA | | Plantilla masculinizada, relativamente joven, con cierta continuidad en los puestos de trabajo. | - Promover la composición equilibrada de la empresa en función del sexo. |
| POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS | Selección de la plantilla | No hay constancia del tipo de entrevista que se utiliza, ni de cómo se evalúan dichos conocimientos. | - Asegurar el acceso al centro en igualdad de condiciones de hombres y mujeres. - Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección. |
| | Contratación de personal | Porcentaje muy bajo de mujeres en plantilla con respecto a hombres. Más mujeres contratadas a tiempo parcial que hombres. Sólo hombres con contratos temporales. | - Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones. - Promover modalidades de contratación contemplando el impacto o perspectiva de género. |
| | Clasificación profesional | Mujeres en puestos de Administración y limpieza. Hombres representados en todas las categorías menos limpieza. | - Fomentar la diversificación profesional facilitando la ruptura de estereotipos de profesiones femeninas y masculinas. - Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional. |
| | Formación | No se imparte formación en igualdad de oportunidades. | - Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres. - Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla. |
| | Promoción | No existen promociones en la empresa. | - Articular mecanismos de promoción que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |

| | | | |
|--|-----------------------------|---|--|
| | Retribución salarial | No se especifican los criterios que utilizan para decidir los elementos variables en la retribución salarial. | - Garantizar el principio de igualdad retributiva. |
| CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | | Se acogen a las medidas de conciliación más los hombres por ser mayoría en plantilla. | - Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla. - Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores. |
| COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | No se supervisa el uso no sexista del lenguaje. No se divulga los beneficios de la Igualdad de oportunidades. No se tienen en cuenta diferentes necesidades por sexo de la clientela. | - Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la en la empresa. - Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa. |
| AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES | | Conocen las ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y tienen programas de inserción, promoción, etc., para colectivos especiales aunque no especifica cuáles. | - Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales. |
| ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | No tienen protocolo de actuación para la prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual o por razón de sexo. | - Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | | No se recoge en el convenio condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género. | - Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género. |
| RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL | | En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral contratado, no se han evaluado los puestos de trabajo por sexo. | - Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales. |

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos generales

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la empresa, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales y de las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✓ Impulsar medidas contra la discriminación y que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- ✓ Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales, personales y familiares.
- ✓ Sensibilizar y concienciar a todo el personal de COPA, de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Objetivos específicos

1. Impulsar los procedimientos necesarios para que la Representación Legal de los y las Trabajadoras haga llegar las propuestas a la mesa de negociación del presente convenio en su nueva fase de denuncia.
2. Promover la composición equilibrada de la empresa en función del sexo.
3. Asegurar el acceso al centro en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.
4. Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
5. Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones.
6. Promover modalidades de contratación contemplando el impacto o perspectiva de género.
7. Fomentar la diversificación profesional facilitando la ruptura de estereotipos de profesiones femeninas y masculinas.
8. Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional.
9. Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres.

10. Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.
11. Articular mecanismos de promoción que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
12. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
13. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.
14. Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores.
15. Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la en la empresa.
16. Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
17. Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.
18. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
19. Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.
20. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.

4. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de **COPA Servipark, S.L.**, así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: SELECCIÓN DE LA PLANTILLA |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|---|--|---|--|------------------------|
| Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres | Redacción de las vacantes publicadas tanto internas como externas, utilizando un lenguaje inclusivo y conteniendo en ellas mensajes que inviten a las mujeres a presentarse a ocupar puestos tradicionalmente masculinos y a los hombres a puestos tradicionalmente femeninos, respetando el Principio de Igualdad. | Vacantes publicadas con lenguaje inclusivo dirigidas a que las mujeres se presenten a puestos masculinizados y los hombres a puestos feminizados, respetando el Principio de Igualdad. | - Nº de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo y mensajes explícitos dirigidos a mujeres para presentarse a puestos masculinizados sobre el total de vacantes. - Nº de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo y mensajes explícitos dirigidos a hombres para presentarse a puestos feminizados sobre el total de vacantes. | Recursos Humanos Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| | Estructurar cada una de las fases y elementos de la selección de personal de forma objetiva, desde la perspectiva de género. | Un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género. | - Documento que regule un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género. | Recursos Humanos Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección | Organización de un curso o taller de Igualdad de Oportunidades para las personas encargadas de la selección del personal. | Personas encargadas de la selección, formada en Igualdad de Oportunidades. Curso o taller organizado. | - Nº de personas desagregadas por sexo, formadas sobre el total encargadas de la selección. - Nº de cursos o talleres organizados. | Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |

| | |
|--------------|--|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: CONTRATACIÓN DE PERSONAL |
|--------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|---|--|--|--|-------------------------|
| Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones | Revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular. | Comprobación de la situación de equilibrio en la plantilla en general y en puestos y categorías en particular. | - Revisión anual realizada. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012. |
| | Priorizar en los procesos de selección al sexo menos representado en un puesto o categoría profesional, siempre a igual capacidad y mérito. | Mayor equilibrio entre sexos en los distintos puestos o categorías profesionales. | - Incremento en el % de mujeres en cada puesto o categoría profesional, sobre el total por cada puesto o categoría profesional. - Incremento en el % de hombres en cada puesto o categoría profesional, sobre el total por cada puesto o categoría profesional. | Personal encargado de la selección Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| Promover modalidades de contratación contemplando el impacto o perspectiva de género | Información personalizada a la plantilla de los tipos de contratos a los que pueden optar, y su repercusión a nivel profesional y personal. | Plantilla informada de los contratos y su repercusión. | - Nº de personas desagregadas por sexo, informadas de los tipos de contratos y su repercusión sobre el total de la plantilla. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012.. |

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|---|--|--|--|-------------------------|
| Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional | Redacción de las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita de hombres y mujeres. | Categorías profesionales redactadas en lenguaje inclusivo. | - Categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2011. |

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: FORMACIÓN |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|---|--|---|--|------------------------|
| Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres | Facilitar el acceso a todos los procesos formativos mediante la difusión de las acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de condiciones. | Plantilla informada de todas las acciones formativas en igualdad de condiciones. | - Nº de canales de información empleados. | Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, fundamentalmente a la Comisión de Igualdad | Elaborar documentación con información relativa a la Igualdad de Oportunidades y distribuir a la plantilla. | Documentación sobre Igualdad de Oportunidades elaborada. Plantilla informada. | - Nº de documentos elaborados. - Nº de personas desagregadas por sexo, a las que llega la documentación sobre el total de la plantilla. | Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| | Favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad. | Personas formadas en Igualdad de Oportunidades de la Comisión de Igualdad. | - Nº de personas de la Comisión desagregadas por sexo, que asisten a cursos de Igualdad sobre el total de personas que constituyen la Comisión. | Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| | Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades en las acciones formativas de la empresa. | Curso de Igualdad incorporado. | - Nº de cursos de Igualdad impartidos. - Nº de mujeres y hombres que realizan dicha acción formativa sobre el total de la plantilla. | Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: PROMOCIÓN |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|--|---|--|--|------------------------|
| Articular mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres | Elaboración de un documento detallado de criterios objetivos necesarios para la promoción o cambio de sección de manera igualitaria contando con la RLT. | Documento para la promoción elaborado, atendiendo a la igualdad de oportunidades. | - Documento con criterios de promoción atendiendo a la igualdad de oportunidades. | Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012. |
| | Informar a todo el personal por todos los medios disponibles de todas las vacantes, para garantizar el acceso a la información. | Personal informado de todas las vacantes. | - Nº de medios utilizados para la información. - Nº de personas desagregadas por sexo, informadas sobre el total de la plantilla. | Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| | Priorizar la promoción a igual capacidad y mérito, del sexo menos representado en cada puesto o categoría. | Plantilla más equilibrada en cada puesto o categoría. | - Nº de personas desagregadas por sexo, con el cambio de puesto o categoría sobre el total de promociones. | Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |

| | |
|--------------|--|
| ÁREA: | Políticas y prácticas de recursos humanos: RETRIBUCIÓN SALARIAL |
|--------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|---|---|---|--|-------------------------|
| Garantizar el Principio de Igualdad Retributiva | Realizar análisis desde la perspectiva de género, sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. | Conocimiento periódico de la situación real de las retribuciones de la plantilla. | - Análisis realizado al año. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2012. |
| | Elaborar un procedimiento salarial que establezca criterios claros para la aplicación de los complementos salariales. | Procedimiento salarial elaborado. | - El procedimiento salarial resultante. | Representación de la empresa y de la plantilla Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2012. |

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|---|---|--|--|-------------------------|
| Facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla al completo | Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la elaboración de una encuesta, para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas. | Necesidades de conciliación identificadas. | - Nº de necesidades detectadas. - Nº de ajustes necesarios. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2011. |
| | Mantener y avanzar en las medidas de conciliación implantadas. | Mantenimiento de las medidas implantadas. Incorporación de nuevas medidas. | - Nº de medidas mantenidas. - Nº de nuevas medidas implantadas. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y trabajadores | Fomento del uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres a través de una campaña de información. | Hombres y mujeres de la plantilla concienciados e informados sobre la importancia de la corresponsabilidad. | - Nº de personas desagregadas por sexo, informadas sobre el total de la plantilla. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2012. |

| | |
|--------------|---------------------------------------|
| ÁREA: | COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN |
|--------------|---------------------------------------|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|---|---|--|---|------------------------|
| Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la empresa | Elaborar un manual de uso de lenguaje no sexista. | Manual elaborado sobre utilización de lenguaje no sexista. | - El manual elaborado. | Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| | Adaptar la comunicación interna a las normas de un lenguaje inclusivo. | Comunicación interna adaptadas a las normas de un lenguaje inclusivo. | - Nº de comunicados internos adaptados. | Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| | Ajustar los rótulos identificativos de los distintos despachos a las normas del lenguaje inclusivo. | Rótulos identificativos en términos de un lenguaje inclusivo. | - Nº de rótulos modificados sobre el total existente. | Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |
| Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa | Comunicado a toda la plantilla del compromiso por la Igualdad de Oportunidades que se está llevando a cabo por la empresa y del proceso y situación en la que se encuentra. | Comunicado enviado con el compromiso por la Igualdad de Oportunidades, el proceso y la situación. | - Nº de personas desagregadas por sexo, que le han enviado comunicados sobre el total de la plantilla. | Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2010. |

| | |
|--------------|--|
| ÁREA: | AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES |
|--------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|---|---|--|--|------------------------|
| Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales | Utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales. | Utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales. | - Nº y definición de ayudas, incentivos y bonificaciones utilizados. | Administración Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012. |

| | |
|--------------|---|
| ÁREA: | PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO |
|--------------|---|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|--|---|---|---|----------------------|------------------------|
| Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa | Elaboración de un protocolo que regule las actuaciones tanto de prevención como de denuncia en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. | El protocolo de acoso consensuado por empresa y RLT. | - El documento del protocolo de acoso firmado. | Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2011. |
| | Realización de campaña de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo. | Campaña de prevención realizada. Personal informado. | - Nº de personas desagregadas por sexo, que asistieron a la campaña de sensibilización. | Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012. |

| | |
|--------------|----------------------------|
| ÁREA: | VIOLENCIA DE GÉNERO |
|--------------|----------------------------|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|--|---|---------------------------|----------------------|-------------------------|
| Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género | Elaboración de un documento donde se reflejen las condiciones laborales especiales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género. | Documento donde se recojan las condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género. | - El documento elaborado. | Comisión de Igualdad | Hasta mediados de 2011. |

| | |
|--------------|--|
| ÁREA: | RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL |
|--------------|--|

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | MEDIDAS | RESULTADOS | INDICADORES | RESPONSABLE/S | CALENDARIO |
|---|--|---|---|---|------------------------|
| Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales | Incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral. | Evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral elaborado con perspectiva de género. | - Evaluación realizada con perspectiva de género. - Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral realizada con perspectiva de género. | Personal encargado de la Prevención Comisión de Igualdad | Hasta finales de 2012. |

5. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de **COPA Servipark, S.L.**, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la empresa.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- ✓ Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico).
- ✓ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- ✓ Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- ✓ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final, que tendrá el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
 - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
 - Conocer el impacto del Plan en la plantilla de COPA.
 - Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por la Comisión Permanente de Igualdad y por la gerencia de **COPA Servipark, S.L.**

El uso de indicadores en la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad nos permite interpretar la realidad, ya que se trata de un dato que condensa una importante cantidad de información y constituye una herramienta que nos facilita al

analizarlo o al observar sus oscilaciones, interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias.

Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cuantitativos como cualitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

6. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se constituyó el día 3 de Junio de 2010 y está formada de manera paritaria entre sexos y representación (2 representantes de la empresa y 2 de la Representación Legal de la Plantilla).

La Comisión es un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que estará presente en cada actuación de **COPA Servipark, S.L.** y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

Esta Comisión se encargará de garantizar el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación a través de la integración de medidas de Igualdad en el Plan de Igualdad de Oportunidades en la organización y de evaluar el diseño y desarrollo, así como los resultados desde la perspectiva de género en todas las medidas de Igualdad recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión cuenta con el asesoramiento de personal técnico experto en igualdad de trato y oportunidades y elaboración de Diagnósticos y Planes de Igualdad.

Su composición es la siguiente:

D^a. en su calidad de

D^a. en su calidad de

D. en su calidad de

D. en su calidad de

7. VIGENCIA

Tendrá vigencia desde el **01 de Septiembre de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2010**, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

ANEXO I: CRONOGRAMA

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|--|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | |
| SELECCIÓN DE LA PLANTILLA | Redacción de las vacantes publicadas tanto internas como externas, utilizando un lenguaje inclusivo y conteniendo en ellas mensajes que inviten a las mujeres a presentarse a ocupar puestos tradicionalmente masculinos y a los hombres a puestos tradicionalmente femeninos, respetando el Principio de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN | Informar a todo el personal por todos los medios disponibles de todas las vacantes, para garantizar el acceso a la información. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACIÓN | Facilitar el acceso a todos los procesos formativos mediante la difusión de las acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de condiciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | Elaborar un manual de uso de lenguaje no sexista. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Adaptar la comunicación interna a las normas de un lenguaje inclusivo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|--|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | |
| COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | Ajustar los rótulos identificativos de los distintos despachos a las normas del lenguaje inclusivo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunicado a toda la plantilla del compromiso por la Igualdad de Oportunidades que se está llevando a cabo por la empresa y del proceso y situación en la que se encuentra. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | Redacción de las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita de hombres y mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la elaboración de una encuesta, para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | Elaboración de un documento donde se reflejen las condiciones laborales especiales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|--|--|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | | |
| SELECCIÓN DE LA PLANTILLA | Estructurar cada una de las fases y elementos de la selección de personal de forma objetiva, desde la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organización de un curso o taller de Igualdad de Oportunidades para las personas encargadas de la selección del personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONTRATACIÓN DE PERSONAL | Priorizar en los procesos de selección al sexo menos representado en un puesto o categoría profesional, siempre a igual capacidad y mérito. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACIÓN | Elaborar documentación con información relativa a la Igualdad de Oportunidades y distribuir a la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades en las acciones formativas de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN | Priorizar la promoción a igual capacidad y mérito, al sexo menos representado en cada puesto o categoría. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D |
| CONCILIACIÓN Y ORRESPONSABILIDAD | Mantener y avanzar en las medidas de conciliación implantadas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | Elaboración de un protocolo que regule las actuaciones tanto de prevención como de denuncia en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RETRIBUCIÓN SALARIAL | Realizar análisis desde la perspectiva de género, sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Elaborar un procedimiento salarial que establezca criterios claros para la aplicación de los complementos salariales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | Fomento del uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres a través de una campaña de información. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | |
|---|--|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D |
| CONTRATACIÓN DE PERSONAL | Revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Información personalizada a la plantilla de los tipos de contratos a los que pueden optar, y su repercusión a nivel profesional y personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACIÓN | Elaborar un Plan de Formación adaptado a las necesidades de la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN | Elaboración de un documento detallado de criterios objetivos necesarios para la promoción o cambio de sección de manera igualitaria contando con la RLT. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES | Utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA | MEDIDA | 2010 | | | | 2011 | | | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|--|
| | | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D | |
| PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | Realización de campaña de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL | Incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |