



Plan de Igualdad de Oportunidades

A decorative graphic consisting of several overlapping, semi-transparent blue and grey rectangular blocks with a grid pattern. The number '08' is prominently displayed in a dark blue font on the right side of the graphic.

08

Contenido

<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>EJES DE ACTUACIÓN</u>	5
<u>PLAN ESTRATÉGICO</u>	5
<u>EJE 1. COMPROMISO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES</u>	6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES	6
<u>EJE 2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACTITUDES SEXISTAS</u>	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES	7
<u>EJE 3. CAPTACIÓN DE TALENTO FEMENINO</u>	8
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES	8
<u>EJE 4. FORMACIÓN EN IGUALDAD</u>	9
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES	9
<u>EJE 5. COMUNICACIÓN</u>	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES	10
<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	11
SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN	11
ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN ELCOGAS	11

Introducción

ELCOGAS tiene por objeto la explotación de la Central GICC de Puertollano y cualesquiera actividades y negocios directa e indirectamente relacionados con la misma, así como la comercialización del proceso industrial desarrollado en dicha central.

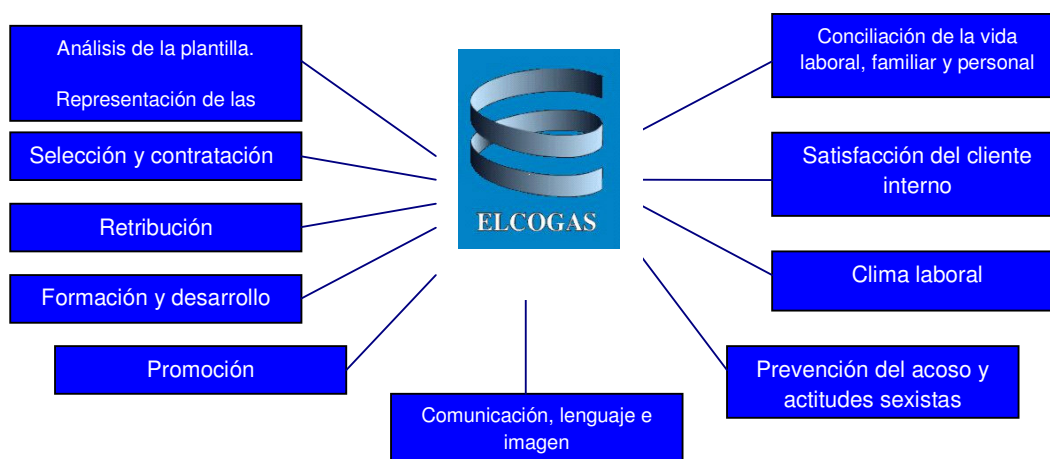
ELCOGAS no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores (as), en concreto 157 empleados (as), aun así ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Este plan se inspira en un principio básico: el **principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, como: la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión suponga un obstáculo.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

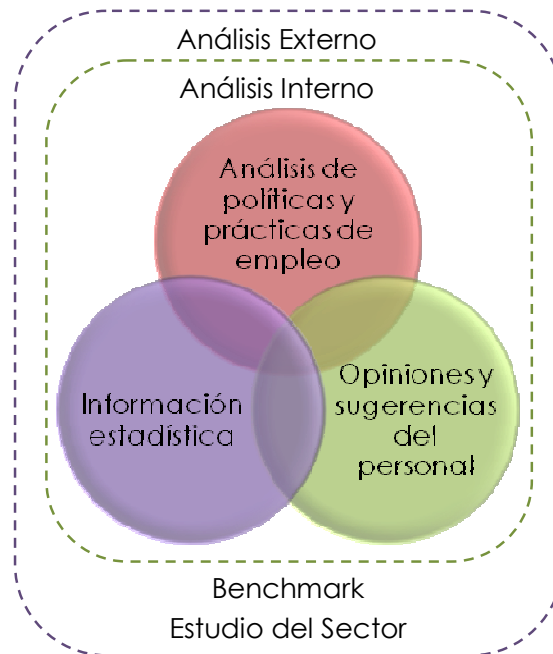
Para el cumplimiento de este objetivo se realizó previamente un Diagnóstico de situación, donde se recoge información relativa a la igualdad de oportunidades en **ELCOGAS**, así como datos que puedan revelar la existencia de discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres en la empresa.

Se realizaron actividades de recogida de información, análisis, consulta participativa al personal en cuanto a los diferentes ejes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tal como lo muestra el siguiente diagrama:



La estructura del diagnóstico presenta datos cuantitativos y cualitativos como lo son:

- ✓ Información estadística: Características de la plantilla, para analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✓ Análisis de las políticas y prácticas de empleo: Procedimientos de selección, formación, promoción y retribución del personal.
- ✓ Opiniones y sugerencias del personal: Entrevistas directas en la empresa, resultados de encuestas de clima laboral y satisfacción de cliente interno.
- ✓ Estudio de Licenciaturas/Diplomaturas objetivo para perfiles de puestos
- ✓ Benchmark del sector



Todos los datos analizados en el Diagnóstico se encuentran segregados por género y tienen fecha de corte a Junio del 2007.

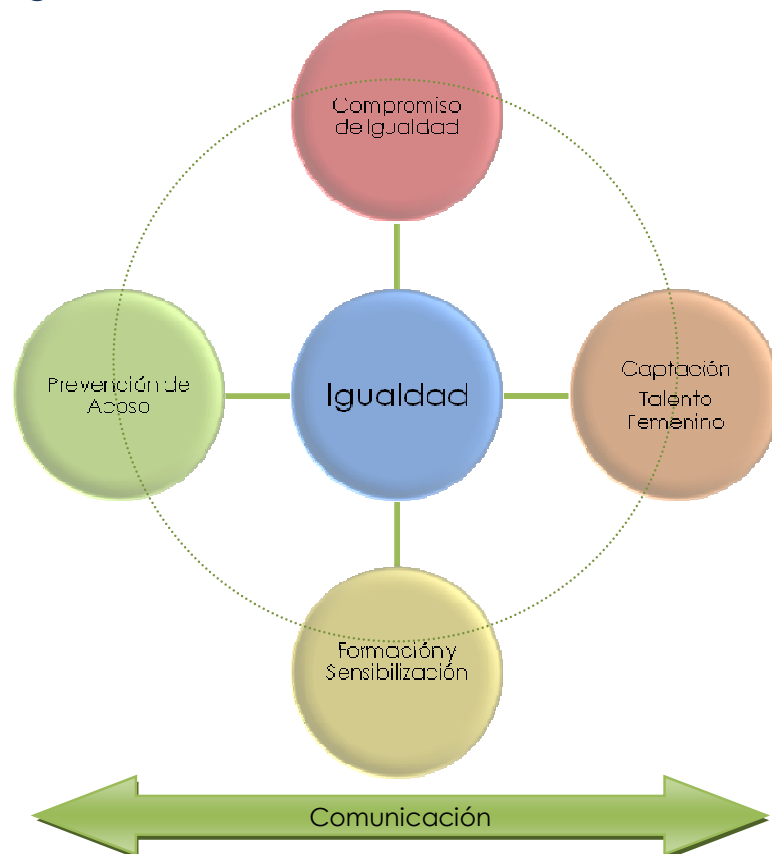
Ejes de Actuación

El principio de igualdad ordena y articula el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades a lo largo de 5 ejes que componen el contenido de este plan. Estos 5 ejes son:

- ✓ Compromiso de Igualdad
- ✓ Prevención del acoso y actitudes sexistas
- ✓ Captación de talento femenino
- ✓ Formación y Sensibilización en Igualdad
- ✓ Comunicación

Para cada uno de estos ejes, se establecen los objetivos estratégicos y las actuaciones. Estas últimas se encuentran ordenadas en un cuadro de mando y en un cronograma en donde se especifica el responsable y la fecha compromiso para dar cierre a la acción.

Plan Estratégico





Eje 1. Compromiso de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Objetivos Estratégicos y Actuaciones

Objetivo 1. Formalización del Compromiso de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

- 1.1 Formalizar los procesos de Recursos Humanos de Selección y Promoción y plasmar el compromiso de la Igualdad de Oportunidades en dichos procesos.
- 1.2 Elaborar un Código de Conducta, en donde se plasmen los valores y principios éticos, traducidos en comportamientos para los empleados y que sirvan como guía.



Eje 2. Prevención del Acoso Sexual y Actitudes Sexistas

Objetivos Estratégicos y Actuaciones

Objetivo 1. Diseño de metodología de actuación para prevenir el acoso y actitudes sexistas

- 1.1 Elaborar Código de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo , en donde se defina el procedimiento específico para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



Eje 3. Captación de Talento Femenino

Objetivos Estratégicos y Actuaciones

Objetivo 1. Captación de talento femenino

- 1.1 Firmar acuerdo con escuelas de formación profesional de Puertollano para reclutar talento femenino, teniendo como prioridad el área de Producción.
- 1.2 Firmar acuerdo con SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) para reclutar becarias.
- 1.3 Firmar convenios de colaboración para reclutar talento femenino en Universidades de Castilla la Mancha



Eje 4. Formación en Igualdad

Objetivos Estratégicos y Actuaciones

Objetivo 1. Formar y sensibilizar al total de la plantilla en temas de Diversidad

- 1.1 Incluir en los programas de Sensibilización del año 2008 temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Diversidad, Conciliación de la vida Personal/Profesional.
- 1.2 Incluir en el plan anual para el 2009 de formación acciones formativas en temas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Diversidad, Conciliación de la vida Personal/Profesional.



Eje 5. Comunicación

Objetivos Estratégicos y Actuaciones

Objetivo 1. Difundir el compromiso de ELCOGAS con la Igualdad de Oportunidades con el personal de la empresa.

- 1.1 Difusión Interna de Resultados del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad
- 1.2 Difusión Procesos de Selección y Promoción
- 1.3 Difusión del Código de Conducta
- 1.4 Difusión del Código de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo



Seguimiento y Evaluación

Habrán tres niveles de análisis evaluativos: seguimiento de la ejecución del Plan, análisis cualitativo de la ejecución del plan y análisis de la situación de las mujeres en **ELCOGAS**.

Seguimiento de la ejecución del Plan

A lo largo del 2008, se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y cuadro de mando, con estos objetivos fundamentales:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del Plan al finalizar el 2008.
- ✓ Conocer cómo se ha ejecutado el Plan, si se han realizado algunas modificaciones a las acciones planeadas en un principio y el motivo del cambio.

El grado de cumplimiento de cada objetivo del Plan se deducirá del cumplimiento de las actuaciones que lo desarrollan.

La metodología para dar seguimiento al plan será la previamente establecida en el cuadro de mando. Esto ofrecerá la oportunidad de ir evaluando y, en su caso, de ajustar el Plan.

Análisis de la evolución de la situación de las mujeres en ELCOGAS

- ✓ Cuantitativo:
ELCOGAS en cada dos años actualizará los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las áreas analizadas, así, se habrá de analizar, en la medida de lo posible, la evolución de las mujeres habida durante el periodo de tiempo.
- ✓ Cualitativo:
Con el fin de comparar la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia, se incluirá en las próximas encuestas de clima laboral y satisfacción de cliente interno, preguntas relacionadas con los siguientes temas:
 - Igualdad de Oportunidades
 - Conciliación vida personal y profesional

