

**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
DE MUJERES Y HOMBRES
DE
JARQUIL CONSTRUCCION S.A.**



Plan de Igualdad Elaborado por

Albant & Inedit S.L.

C.I.F. B18575258

www.albant.net



ÍNDICE

- (I) PRESENTACIÓN
 - (II) DESCRIPCIÓN DEL PLAN
 - (III) DATOS IDENTIFICATIVOS
 - (IV) DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD
 - (V) DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD: PRINCIPALES AREAS DE ACTUACION
 - (VI) PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS ESTRATÉGICAS
 - (VII) PROGRAMA OPERATIVO: MEDIDAS DE IGUALDAD
 - (VIII) TEMPORALIZACIÓN
 - (IX) EVALUACIÓN: INDICADORES DE IGUALDAD
 - (X) AGENTES IMPLICADOS
 - (XI) ORGANIGRAMA
- ANEXOS**
- I. Glosario
 - II. Legislación
 - III. Recursos Web
 - IV. Estatutos de la Comisión Permanente de Igualdad
 - V. Compromiso de la Dirección

(I) PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países integrantes.

En el ordenamiento jurídico español se contemplan la dimensión formal y material de la igualdad en los **artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española. Además, La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** legisla que todas las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad, cuyo concepto y contenido se contemplan en el art 46 de la indicada L.O.

JARQUIL CONSTRUCCION SA acogiéndose a la legislación vigente y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

(II) DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad que se presenta contiene **3 ejes estratégicos, 5 áreas de actuación y 24 medidas de igualdad.**

El Plan se ha elaborado con un **plazo de vigencia de dos años**, desde su aprobación (Marzo de 2018).

Ha sido principio rector del plan la participación activa de la dirección y de toda la plantilla.

Las **Fases** para la elaboración del plan han sido:

1º Compromiso por parte de la Dirección.

Que se ha dejado plasmado por escrito y se incluye en el presente Plan como **Anexo I**, referido a todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **JARQUIL CONSTRUCCION SA**

2º Diagnostico y análisis.

Se adjunta en documento separado al plan, en el que, tras determinarse el punto de partida real en cuanto a los indicadores de igualdad de **JARQUIL CONSTRUCCION SA** tanto en la estructura de la plantilla como en la gestión de los Recursos Humanos y analizarse la información necesaria para determinar las necesidades de las personas trabajadoras en cuanto a la igualdad, se han obtenido una serie de conclusiones en el diagnóstico en base a las cuales se han diseñado una serie de medidas y acciones contenidas en el presente Plan.

3º Diseño de medidas y acciones

Conforme a las conclusiones contenidas de los análisis del diagnóstico se han diseñado una serie de medidas y acciones divididas en 5 áreas:

- 1) **Acceso y promoción laboral**
- 2) **Procesos en la gestión de RRHH**
- 3) **Formación**
- 4) **Conciliación y corresponsabilidad**
- 5) **Imagen y comunicación**

Estas acciones y medidas se han temporalizado en el presente Plan.

4º Diseño del plan de Evaluación y Seguimiento

Se establece en el Plan un seguimiento continuo, con revisiones parciales semestrales y una final, en las que la **Comisión Permanente de Igualdad**, responsable del **seguimiento y evaluación** del Plan, para realizar su labor recopilará una serie de datos, en colaboración con la Dirección y plantilla de la entidad, con los que medirá la variación de los indicadores diseñados a tales efectos, comprobando también el grado de consecución de los objetivos y acciones marcados.

5º Creación de la Comisión Permanente de Igualdad.

Se adjuntan los Estatutos aprobados del mismo como **Anexo IV** del Plan.

6º Aprobación del Plan por parte de la Dirección y representantes de la plantilla.

Que firman el presente documento para su constancia.

Principios rectores del Plan

1. Diseñar **procesos y sistemas** que garanticen la igualdad formal y real en la organización y estructuras internas de **JARQUIL CONSTRUCCION SA** estableciendo medidas específicas dirigidas a cada grupo de interés y área.
2. Priorización de **medidas correctoras** en las situaciones de desequilibrio detectadas y eliminación de los obstáculos detectados para la consecución de la igualdad.
3. Hacer **participes activos** a todo el personal, tanto en el diagnóstico como en el diseño del plan de igualdad.
4. Determinar los procesos que sean **mejorables** sustancialmente de forma que garanticen la igualdad de oportunidades a nivel interno y repercutan en las condiciones de igualdad de la plantilla.
5. **Diseñar una estrategia** para la implementación de las medidas de igualdad que garanticen los cambios estructurales y permanentes en el tiempo.

(III) DATOS IDENTIFICATIVOS

- **Nombre de la entidad:** JARQUIL CONSTRUCCION SA
- **Dirección:** CL. Capitán Haya, Nº 60-9º5 , 28020 Madrid
- **CIF :** A54496005
- **Teléfono:** 950219900 **Fax:** 950219941
- **Sitio Web:** www.jarquil.com
- **e-mail:** mcgonzalez@jarquil.com
- **Representante legal:** Jose Antonio Martín García
- **Forma Jurídica:** S.A.
- **Fecha de creación:** 2011
- **Fecha del Diagnóstico de Igualdad:** Enero a Marzo 2016
- **Fecha de Aprobación del I Plan de Igualdad:** Marzo 2016
- **Periodo de vigencia:** Revisable a los dos años (Marzo 2018)

(IV) DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

1. ACTIVIDAD

Jarquil Construcción es experta en la ejecución de todo tipo de obras, desde espectaculares **residenciales hasta minuciosas obras civiles**, así como naves industriales completamente adaptadas a las necesidades concretas del usuario. Igualmente, la empresa cuenta con un equipo específico dedicado a la **rehabilitación** de toda clase de construcciones, incluyendo aquellas especialmente protegidas por su valor patrimonial, en las que el respeto por los elementos arquitectónicos preexistentes es esencial.

Para ello Jarquil Construcción cuenta con su materia prima más importante, que no es otra que el talento de los profesionales que la integran, cuya preparación y concienciación aportan ese elemento diferencial que permite abordar los proyectos más complejos con total garantía.

2. HISTORIA

Jarquil Construcción se origina en el seno de Grupo Jarquil, conjunto empresarial nacido hace más de 30 años en el sur de España, con capacidad y experiencia más que acreditadas para ofrecer todo tipo de servicios vinculados al sector de la construcción. Sus inicios fueron en la provincia de Almería, en la que rápidamente logró un liderazgo que lo llevó a expandirse en primer término por toda Andalucía, Murcia y Melilla, donde continuó cosechando un destacado reconocimiento.

Hoy día Jarquil Construcción ofrece sus servicios en toda España y Marruecos, y cuenta con distintas certificaciones que acreditan la calidad de sus procesos, así como la excelencia en la gestión medioambiental y seguridad laboral.

3. MISION

La creación de valor, tanto para la sociedad como para sus clientes y empleados, constituye la columna sobre la que se vertebra la misión de Jarquil Construcción. Para ello, resulta totalmente imprescindible la excelencia en la gestión de los distintos valores que integran nuestra cultura corporativa, entre los que destacan la maximización de la calidad, el cumplimiento del plazo y el mantenimiento de una exigente política de seguridad en cada una de nuestras obras, en las que además aplicamos los más severos criterios de sostenibilidad y eficiencia.

4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Tres son los objetivos estratégicos que marcan a la entidad:

- **Enfoque a la satisfacción al cliente:**

Conocer las **necesidades reales del cliente** en cada momento, adaptando los productos a los cambios que se van produciendo en el mercado y en la demanda, y siempre bajo los parámetros de la **calidad, la profesionalidad y la cercanía**, logrando así la máxima satisfacción.

- **I+D+i**

Un importante porcentaje de los beneficios de la empresa se destina a la investigación y adquisición de nuevas tecnologías y procedimientos, en pos de una continua mejora de productos y servicios.

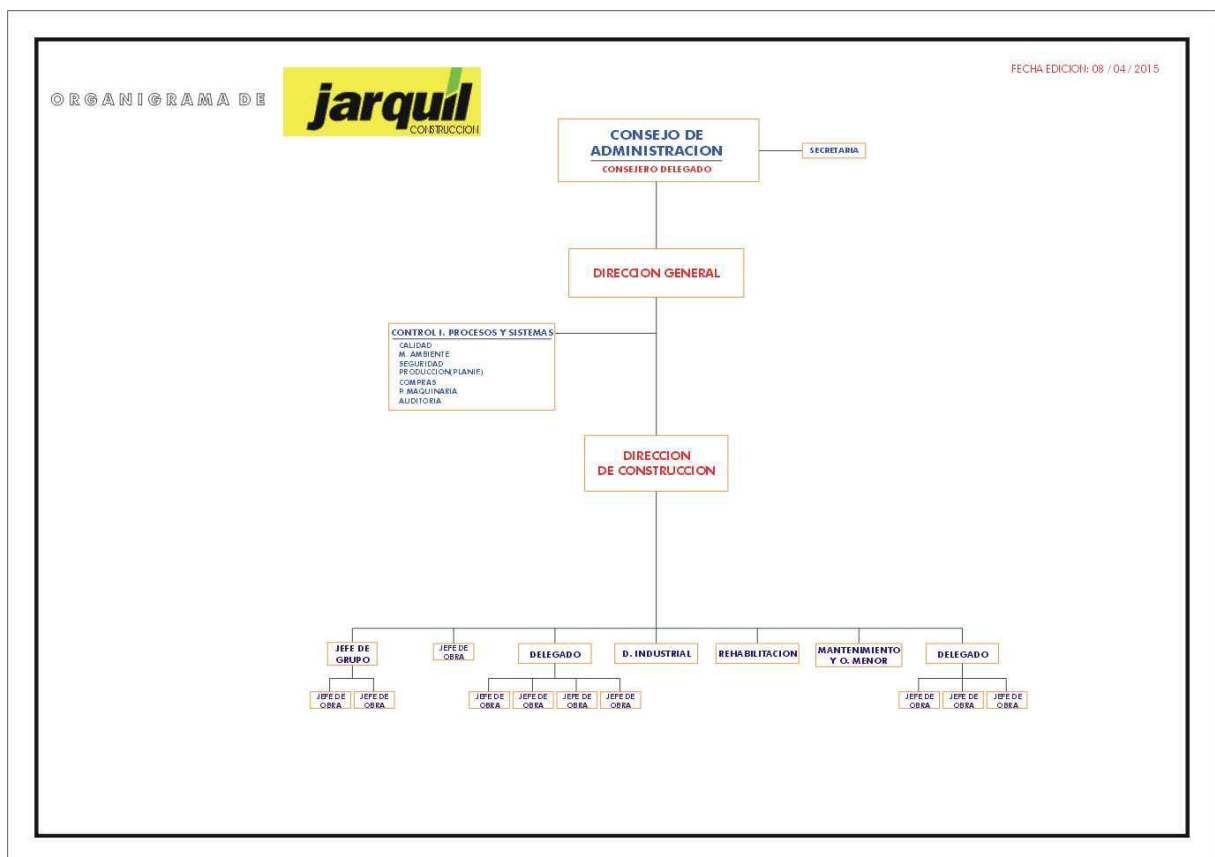
- **Diversificación y sostenibilidad**

Apuesta de forma decidida por la diversificación de sus vías de negocio, teniendo así presencia en sectores alternativos a la construcción, y con una fuerte vinculación a la **innovación y el Medio Ambiente**.

5. ESTRUCTURA

La **infraestructura, equipo y medios técnicos** con que cuenta Jarquil le permite abordar cualquier tipo de proyecto, sea cual sea su envergadura y el medio en el que se desarrolle, así como establecer sinergias con otras empresas del grupo a fin de garantizar la máxima calidad a sus clientes.

La estructura organizativa se adjunta a continuación.



6. VALORES

La empresa marca el desarrollo de su actividad sobre valores altamente arraigados y dirigidos a sus distintos stakeholders:

A) Clientes

Maximización de la **calidad**, el cumplimiento del plazo y el mantenimiento de una exigente política de seguridad en cada una de nuestras obras. Se enfoca a cubrir las necesidades reales del cliente bajo parámetros de calidad, profesionalidad y cercanía.

La **máxima calidad** siempre está presente en todas las actuaciones de Jarquil. Sin ésta, lo demás no sería posible. Por eso constituye una parte fundamental para la consecución exitosa de los objetivos asumidos y los compromisos adquiridos.

Y en Jarquil, dicha parte fundamental encuentra su máxima expresión en **el Sistema de Gestión Integrada de la Calidad** que rige todos y cada uno de los niveles de funcionamiento de la organización.

Reconocidas Organizaciones Públicas de Certificación, como **AENOR** o la europea **IQNET**, prestigiosas empresas como **Telefónica**, **RENFE** o **Endesa**, y diversas administraciones públicas de los ámbitos locales, autonómicos y nacionales, han otorgado las más altas acreditaciones de calidad a Jarquil.

Tiene implantada la norma **ISO 9002** de calidad.

B) Medioambiente

Se aplican severos criterios de sostenibilidad y protección y cuidado medioambiental, aplicando una estricta política medioambiental que analiza y minimiza cualquier incidencia en el medio natural, adaptando estructuras, recursos y sistemas a las exigencias a este respecto.

Trabaja con **Ecoholística** en la maximización del aprovechamiento **energético** de todas las construcciones que realiza.

Para asegurar la aplicación integral trabaja a través de la aplicación de la norma **ISO 14002**

C) Trabajadores/as

Apuesta de forma decidida por el bienestar de sus trabajadores/as siendo fundamental la seguridad y la promoción del **desarrollo personal y profesional**.

Jarquil pone a disposición de sus empleados/as todas aquellas herramientas que les permitan prosperar y alcanzar las metas con que sueñan, con especial atención a la **formación, los planes de carrera y la promoción interna**.

Fomenta acciones de integración y adaptación de la persona a su puesto de trabajo, desarrollando planes de **igualdad de género** y otras políticas sociales que certifiquen la equidad y protección.

La **seguridad** de sus profesionales es la prioridad de Jarquil.

Con el objetivo de proporcionarles una **protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo** cuenta con un **Sistema de Gestión de la Prevención**, integrado tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, que tomando como base la normativa vigente incluye criterios altamente exigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Posee la acreditación de AENOR conforme con la especificación **OHSAS 18001:2007**.

D) Sociedad

Jarquil apuesta por la **solidaridad social** como un **valor clave** para el progreso y el desarrollo en el sentido más amplio, colaborando con Asociaciones y Organismos no lucrativos de apoyo social mediante las que mejorar la situación de los más desfavorecidos.

Algunos ejemplos de esta política son su adscripción al **Proyecto Hombre**, patrocinando además algunos de sus eventos, o al **Proyecto Ulises**, dedicado a buscar una salida laboral a jóvenes con problemas de integración, la donación de una ambulancia a **Cruz Roja**, el apoyo por medio de patrocinios a **UNICEF**, así como la donación de materiales para la construcción de **centros de personas con discapacidad**.

Además hay un fuerte **compromiso con la cultura y el deporte** en todas y cada una de sus manifestaciones. En este sentido se ha patrocinado a diversos libros, festivales culturales, ferias y jornadas universitarias y actividades deportivas.

(V) PRINCIPALES AREAS DE ACTUACION

Del análisis inicial se han obtenido una serie de conclusiones que se adjuntan en el documento llamado **“DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE JARQUIL CONSTRUCCION SA”**

Una vez realizadas las conclusiones se han determinado **las áreas clave y prioritarias sobre las que actuar** en base a:

- 1º Atendiendo a los objetivos planteados en la solicitud de subvención
- 2º Priorizar la eliminación de causas que producen desigualdad
- 3º Promover y avanzar en las medidas de conciliación de vida familiar y laboral
- 4º Mejorar la gestión de recursos humanos, la calidad en el empleo y la salud

A continuación adjuntamos un cuadro resumen de los principales problemas sobre los que se va a centrar el plan de igualdad.

El resumen está estructurado según las distintas áreas y aspectos de igualdad analizados.

ASPECTOS ANALIZADOS	SITUACION A CORREGIR / OPTIMIZAR
Composición y caracterización de la plantilla laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla está masculinizada: 3% mujeres, 97% hombres, (Actividad vinculada tradicionalmente a roles masculinos) • Hay determinados puestos de trabajo con clara feminización (Jefa de obra y administración) y masculinización (puestos en obra).
Acceso , Promoción Laboral y Política Salarial	<ul style="list-style-type: none"> • La mayor parte de los puestos de dirección están ocupados por hombres. • Hay igualdad en el acceso laboral, pero la realidad es que hay masculinización y feminización de puestos de trabajo, y, especialmente, en los de obra no se presentan mujeres.
Procesos en la gestión de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • No hay un sistema de Gestión de Recursos Humanos escrito • No se realiza un sistema de gestión por competencias
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • No se incluyen objetivos de igualdad en la formación impartida • No se realiza formación sobre igualdad y responsabilidad social, ni sobre acoso sexual
Conciliación y Corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • No se conocen las medidas de conciliación existentes ni se les comunica a trabajadores/as. • No están redactadas las medidas de conciliación ni existe proceso escrito para su solicitud y concesión
Imagen y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • No se utiliza lenguaje sexista en la documentación, tanto interna como externa pero no se transmiten valores igualitarios de forma transversal • Sería necesario profundizar en un sistema de comunicación interno que permitiera recopilar continuamente la opinión de trabajadores/as y propuestas de mejora hacia la dirección, y aumentar la motivación e implicación de la plantilla en la evolución de la empresa. • El plan de igualdad debe ser integrado al Plan de Responsabilidad Social y comunicado en la Web
Percepción de la igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de implantar el plan de igualdad y sensibilizar a concienciar especialmente a hombres sobre la necesidad de la igualdad entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida

(VI) PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS ESTRATÉGICAS

En base a los resultados del diagnóstico se han establecido 3 ejes centrales de actuación cuya finalidad es:

EJE I.- SISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Implementar un sistema de **gestión y organización de los recursos humanos protocolizado y transparente**, que garantice la participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso, permanencia, formación promoción laboral de todos los puestos de trabajo y servicios eliminando estereotipos sexistas desde principios de igualdad de trato, de méritos y capacitación y aumente la calidad y estabilidad del empleo.

(Áreas de actuación: 1, 2 ,3 y 4)

EJE II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Establecer un sistema protocolizado y escrito de medidas de conciliación de vida familiar y personal y de promoción de la corresponsabilidad en tareas familiares.

(Área de actuación: 5)

EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Implicar activamente a toda la plantilla y dirección de la entidad en la implementación del I Plan de **JARQUIL CONSTRUCCION**, garantizando así la eficacia y eficiencia de las medidas llevadas a cabo y, provocando un **cambio de actitudes y aptitudes activas** hacia la igualdad estructural que se constituya en modelo social a seguir.

(Área de actuación: 6)

(VII) PROGRAMA OPERATIVO: MEDIDAS DE IGUALDAD

En base al diagnóstico realizado y los ejes estratégicos clave, se han diseñado 5 **áreas de actuación** y **24 acciones de igualdad**.

EJES	AREAS
EJE I. GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Área 1. Acceso y Promoción Laboral
	Área 2. Procesos en la gestión de RRHH
	Área 3. Formación
EJE II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad
EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN	Área 5. Imagen y comunicación

ÁREA 1	ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL
--------	----------------------------

Objetivos:

1. Aumentar la ratio de mujeres en plantilla y en puestos de responsabilidad
2. **Garantizar** a todas las personas el **acceso al empleo** en condiciones de **igualdad, mérito y capacidad** a través de sistemas y procedimientos objetivos.
3. Promover la **presencia equilibrada de hombres y mujeres** en todos los puestos de trabajo, eliminando estereotipos sexistas y evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo.
4. Garantizar la **participación equilibrada** de hombres y mujeres en los procedimientos establecidos para la **promoción**.

Acciones

- 1.1 Elaboración de un protocolo de acceso al empleo y un plan de promoción que garantice la objetividad e igualdad y promueva la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla

Se valorarán las cuestiones meramente técnicas y competenciales referidas al puesto de trabajo.
Se elaborará un **modelo de entrevista** que garantizará la selección por criterios objetivos.
Se valorarán prioritariamente los recursos internos.
- 1.2 La oferta de empleo y de promoción se comunicará a la plantilla en tiempo suficiente y usando un lenguaje no sexista.
- 1.3 Preferencia, en igualdad de condiciones, del sexo menos representado en el puesto de trabajo.

Área 2	Procesos en la gestión de RRHH
--------	--------------------------------

Objetivos:

1. Establecer un sistema informatizado que permita realizar un seguimiento y control de competencias de trabajadores/as ligado al APT

Acciones

- 2.1. Formalización de un modelo de Gestión de Recursos Humanos que incluya el APT de la empresa y un modelo de evaluación por competencias.

Área 3	Formación
--------	-----------

Objetivos:

1. **Implantar sistemas de planificación, seguimiento y evaluación de la formación** desde la perspectiva de género basados en estudios de necesidades y enfocados al mantenimiento y optimización de las competencias de cada área de trabajo.
2. **Garantizar la participación equilibrada y objetiva** de todas las personas de la plantilla.
3. **Apoyar la cualificación y desarrollo de habilidades** en todos los ámbitos de trabajo y asegurar la especialización continua.
4. Asegurar la **correcta comprensión de los conceptos** básicos de igualdad de oportunidades y capacitar en la aplicación de medidas de igualdad.

Acciones:

- 3.1 Realización de un plan anual de formación continua según estudio de necesidades formativas participativo, por áreas y personas, enfocado a la optimización de la carrera profesional e incorporando objetivos de igualdad y responsabilidad social.
- 3.2 Enlazar el plan de formación continua con los objetivos empresariales en cuanto a eficiencia y calidad , a la carrera profesional individual de cada trabajador/a y al APT para mantenimiento de competencias
- 3.3 Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas.
- 3.4 Priorización en la selección de participantes a personas incorporadas por baja maternal o cuidado de personas dependientes
- 3.5 Priorización de participación de mujeres en un 60-40 en cursos ligados a la promoción laboral
- 3.6 Formación especializada en género a los/as componentes del Comité de Igualdad
- 3.7 Formación en igualdad a al menos un 20% de la plantilla anualmente

Área 4	Conciliación y corresponsabilidad
--------	-----------------------------------

Objetivos:

1. Eliminar obstáculos para la **participación equilibrada** de hombres y mujeres en la esfera pública y privada.
2. **Sensibilizar** a la plantilla sobre la necesidad de **compartir responsabilidades** de forma equilibrada entre varones y mujeres como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.
3. Establecer **protocolos escritos y medidas de conciliación** que mejore lo establecido en convenio colectivo.

Acciones:

- 4.1 Redactar las medidas de conciliación y protocolos de solicitud y aprobación, incluyendo medidas que mejoren el Convenio colectivo.
- 4.2 Implementar medidas de flexibilidad horaria en las horas de llegada y salida compatibles con las cargas familiares.
- 4.3 Analizar la posibilidad de implementar horas de teletrabajo en puestos de oficina
- 4.4 Campaña de difusión entre toda la plantilla para dar a conocer las medidas de conciliación.
- 4.5 Talleres para la concienciación del uso de tiempo igualitario

Área 5	Imagen y comunicación
--------	-----------------------

Objetivos:

1. **Informar** a toda la plantilla del **plan de igualdad**, de sus objetivos y contenidos.
2. **Comunicar la voluntad** de implementar el plan de igualdad en la entidad.
3. Provocar un **cambio de aptitudes y actitudes** hacia valores igualitarios.
4. Asegurar el **uso de lenguaje e imágenes no sexistas** desde la entidad.
5. **Eliminar estereotipos sexistas** en las **relaciones de convivencia**.
6. Implantar y difundir valores de igualdad en la comunicación externa de la empresa.
7. Optimizar la comunicación interna de la empresa

Acciones:

- 5.1 Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.
- 5.2 Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de toda la documentación interna y externa, así como en bases de datos, programas informáticos y material de difusión y publicidad y pagina web.
- 5.3 Implementar en la Web herramientas de mejora de accesibilidad y promoción de valores igualitarios.
- 5.4 Establecer un sistema de comunicación e información interna inteligente que agilice la comunicación interdepartamental y entre trabajadores/as y dirección.

El objetivo de este Sistema de Información es doble:

1º Dotar de información relevante desde la plantilla a la Dirección de la empresa para su toma de decisiones

2º Informar a trabajadores/as desde la Dirección sobre las decisiones adoptadas que afectan a la organización del trabajo y sobre cuestiones clave de la empresa.

Se deberá de diseñar el sistema de información de forma que garantice procesos ágiles y eficaces.

Se determinarán los instrumentos a utilizar que en principio se prevén que sean:

- a) Reuniones departamentales e interdepartamentales de coordinación
- b) Envío masivo de e-mail

- c) Informe trimestral de información sobre la empresa
 - d) Buzón de sugerencias físico y en la WEB para la aportación de mejoras y sugerencias
 - e) Canal de comunicación vía TIC directo entre trabajadores/as y Dirección
- 5.5 Implementar el buzón de sugerencias, mejora e igualdad para la comunicación o denuncia de situaciones o hechos discriminatorios y de sugerencias de posibles medidas de igualdad o acciones de mejora.
- 5.6 Establecer un sistema de reuniones periódicas conjuntas de toda la plantilla para intercambio de información y promoción del buen clima laboral.
- 5.7 Cambiar la imagen física de despachos y oficinas a través de cartelería que promueva la igualdad y la revalorización profesional del personal.

(VIII) TEMPORALIZACIÓN

		2016			2017			2018
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Elaboración de un protocolo de acceso al empleo y un plan de promoción que garantice la objetividad e igualdad y promueva la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla							
1.2	La oferta de empleo y de promoción se comunicará a la plantilla en tiempo suficiente y usando un lenguaje no sexista							
1.3	Preferencia, en igualdad de condiciones, del sexo menos representado en el puesto de trabajo							
2.1	Formalización de un modelo de Gestión de Recursos Humanos que incluya el APT de la empresa y un modelo de evaluación por competencias.							
3.1	Realización de un plan anual de formación continua según estudio de necesidades formativas, por áreas y personas, enfocado a la optimización de la carrera profesional e incorporando objetivos de igualdad y responsabilidad social							
3.2	Enlazar el plan de formación continua con los objetivos empresariales en cuanto a eficiencia y calidad , a la carrera profesional individual de cada trabajador/a y al APT para mantenimiento de competencias							
3.3	Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas							
3.4	Priorización en la selección de participantes a personas incorporadas por baja maternal o cuidado de personas dependientes							
3.5	Priorización de participación de mujeres en un 60-40 en cursos ligados a la promoción laboral							
3.6	Formación especializada en género a los/as componentes del Comité de Igualdad							
3.7	Formación en igualdad a al menos un 20% de la plantilla anualmente							
4.1	Redactar las medidas de conciliación y protocolos de solicitud y aprobación, incluyendo medidas que mejoren el Convenio colectivo.							
4.2	Implementar medidas de flexibilidad horaria en las horas de llegada y salida compatibles con las cargas familiares							
4.3	Analizar la posibilidad de implementar horas de teletrabajo en puestos de oficina, ligado al plan de productividad							
4.4	Campaña de difusión entre toda la plantilla para dar a conocer las medidas de conciliación.							
4.5	Talleres para la concienciación del uso de tiempo igualitario							

		2016			2017			2018	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5.1	Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.								
5.2	Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de toda la documentación interna y externa, así como en bases de datos, programas informáticos y material de difusión y publicidad y pagina web.								
5.3	Implementar en la Web herramientas de mejora de e accesibilidad y promoción de valores igualitarios.								
5.4	Establecer un sistema de comunicación e información interna inteligente que agilice la comunicación interdepartamental y entre trabajadores/as y dirección								
5.5	Implementar el buzón de sugerencias, mejora e igualdad para la comunicación o denuncia de situaciones o hechos discriminatorios y de sugerencias de posibles medidas de igualdad o acciones de mejora.								
5.6	Establecer un sistema de reuniones periódicas conjuntas de toda la plantilla para intercambio de información y promoción del buen clima laboral.								
5.7	Cambiar la imagen física de despachos y oficinas a través de cartelería que promueva la igualdad y la revalorización profesional del personal.								

(IX) EVALUACIÓN: INDICADORES DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de **JARQUIL CONSTRUCCION, S.A.** es fundamental para asegurar no solo su cumplimiento, sino su efectividad o necesidad de reforma.

LOS OBJETIVOS SON:

- Establecer **criterios cuantitativos** que permitan la medición de la variación de las condiciones de igualdad en **JARQUIL CONSTRUCCION SA**
- Garantizar la mejora de la igualdad a través de un **sistema de retroalimentación** que genere la información necesaria que permita el seguimiento de las actuaciones y la toma de decisiones de una forma ágil y racional, mejorando continuamente el plan de actuación.
- Evaluar **el impacto del plan de igualdad** y establecer planes futuros de continuidad y mejora.
- Evaluar la eficacia y eficiencia de los **procesos de implementación** llevados a cabo.

RESPONSABLES

El seguimiento y evaluación la realizará la **Comisión Permanente de Igualdad**, que recopilará los datos necesarios según los procesos establecidos.

TEMPORALIZACIÓN

El seguimiento se realizará de forma continua a lo largo del proceso de implementación del Plan de Igualdad.

Se realizarán **evaluaciones parciales semestrales** y una **evaluación final** en la que se medirá la variación de los indicadores diseñados y la consecución de objetivos y acciones.

METODOLOGÍA

Se diseñará e implementará un sistema de medición exhaustivo a través de **indicadores y herramientas** tanto para el seguimiento como para el control y la evaluación.

No solo se medirán los resultados finales sino que se extraerá información de los procesos y procedimientos llevados a cabo, permitiendo así mejorar los sistemas y formas de trabajo planteadas.

La finalidad es poder identificar los cambios resultantes de la implementación del Plan, además de poder reflejar si ha existido discrepancia en el progreso real y en el planificado y así poder detectar sus causas y las acciones correctivas pertinentes.

De esta forma el sistema de control será continuo y permitirá establecer cambios necesarios para la consecución y el aseguramiento de resultados.

INDICADORES

Se han elaborado indicadores de género, entendidos como instrumentos que nos permitirán realizar las mediciones oportunas a partir de la identificación de elementos fundamentales ya diseñados en el diagnóstico inicial y de los objetivos y actuaciones diseñadas en el plan de igualdad.

Los indicadores proporcionaran información cuantitativa y cualitativa y se han establecido por áreas, y acciones con lo que obtendremos información detallada de los resultados conseguidos.

Área	Nº acción	Indicadores
Área 1. Acceso y Promoción Laboral	1.1	Protocolo escrito de acceso al empleo (Si / No) Plan de promoción (Si / No) Nº de indicadores diseñados sobre competencias funcionales Nº de indicadores objetivos diseñados Modelo de entrevista objetiva (Si/No) Nº plazas de promoción interna anuales Nº de personas que promocionan anualmente desagregadas por sexo. Evaluación del sistema de promoción desde la perspectiva de género anualmente (Si /No)
	1.2	Nº ofertas laborales y % de las mismas que contengan lenguaje no sexista
	1.3	Nº de contratos del sexo más infra-representado en los distintos puestos de trabajo desagregados por sexo.

Área	Nº acción	Indicadores
Área 2. Procesos en la Gestión de RRHH	2.1	Existencia de Plan de RRHH desde la perspectiva de género, que incluya el APT de la empresa y un modelo de evaluación por competencias Modelo de gestión de RRHH (Si / No) Nº ATP realizados Modelo de evaluación por competencias (Si / No) Nº de indicadores de evaluación diseñados Nº de evaluaciones por competencias realizadas anualmente

Área	Nº acción	Indicadores
Área 3. Formación	3.1	Plan de formación anual. (Si / No) Estudio de necesidades formativas(Si / No) Cambios en la carrera profesional: mejoras. % desagregados por sexo Nº de objetivos y acciones de igualdad y RSC incorporados al Plan de Formación. Nª personas participantes (H y M) y estudio de necesidades formativas. Nº de horas de formación por acciones de cada trabajador/a. Nº de personas (H y M) que mejoran la carrera profesional
	3.2	Plan de formación: nº estrategias de formación Nº de indicadores de evaluación del Plan de formación enfocados a calidad/ promoción/ productividad.
	3.3	Nº horas de formación según hombres y mujeres y según puesto de trabajo Nº de horas de formación en horario laboral y nº de participantes (H y M) Nº de horas de formación en teleformación y no participantes (H y M)
	3.4	Nº y % de hombres y mujeres participantes en acciones formativas incorporadas por baja maternal o cuidado de personas dependientes.
	3.5	Nº acciones formativas relacionadas con la promoción laboral. Nº y % de hombres y mujeres participantes en acciones formativas relacionadas con la promoción laboral.
	3.6	Nº acciones formativas dirigidas a la trasmisión de valores igualitarios y eliminación de estereotipos machistas en usuarios/as Nº y % de hombres y mujeres participantes en acciones formativas dirigidas a la trasmisión de valores igualitarios y eliminación de estereotipos machistas en usuarios/as
	3.7	Nº acciones formativas de Igualdad Nº y % de hombres y mujeres participantes en acciones formativas de igualdad Nº de acciones formativas en general

Área	Nº acción	Indicadores
Área 4: Conciliación y corresponsabilidad	4.1	Plan de conciliación (Si /No) Nº medidas de conciliación descritas Nº de medidas de conciliación descritas que mejoran el Convenio Colectivo Nº personas solicitantes de medidas anualmente Nº solicitadas concedidas anualmente
	4.2	Nº de medidas de flexibilidad horaria Nº de hombres y mujeres que han solicitado la flexibilidad horaria Nº de hombres y mujeres que se le ha concedido la flexibilidad horaria
	4.3	Nº de hombres y mujeres que se les ha implantado horas de teletrabajo Nº de horas de teletrabajo anual según H y M
	4.4	Nº de campañas de difusión Nº de personas destinatarias desagregadas por sexo Nº de documentos de difusión editados
	4.5	Nº de talleres y asistentes hombres/mujeres

Área	Nº acción	Indicadores
Área 5: Imagen y comunicación	5.1	Nº de acciones de difusión Nº de materiales editados de difusión Nº de personas destinatarias desagregadas por sexo
	5.2	Nº y tipología de acciones de implementación de lenguaje no sexista Nº de documentos y su % con los que contienen lenguaje no sexista
	5.3	Nº acciones de mejora de accesibilidad en la Web Nº de documentos de igualdad insertados en la Web Nº de cambios introducidos en la Web para la difusión de la igualdad
	5.4	Sistema de Información (Si/No) Nº de instrumentos diseñados para el sistema de información Nº de reuniones y participantes (H-M) Nº de mejoras planteadas y % referente a medidas de igualdad Nº Informes trimestrales y nº de noticias publicadas con respecto a la igualdad en cada una Nº de cuestiones solucionadas directamente Dirección/trabajadores/as y % cuestiones sobre igualdad
	5.5	Nº buzones Lugar de colocación de los buzones (Descripción) Nº de sugerencias realizadas anualmente
	5.6	Nº de reuniones Nº de asistentes (H y M) Nº acuerdos adoptados
	5.7	Nº de carteles que promueven la igualdad y la revalorización profesional del personal en las oficinas

(X) AGENTES IMPLICADOS

El diseño de los objetivos y acciones que contempla el Plan de Igualdad de **JARQUIL CONSTRUCCION SA** tiene como eje central la consecución **real y efectiva** de la igualdad entre hombres y mujeres en esta entidad.

Esto supone la implicación activa de todas las personas que trabajan en ella, desde la fase inicial de diagnóstico y análisis hasta la evaluación, que será la continuidad de nuevas medidas en pos de la igualdad.

Se apuesta por una metodología en la implementación que involucra a todos los departamentos y áreas y que conlleva, por un lado una nueva forma de organización y, por otro lado, la creación de nuevas estructuras cuyo objetivo específico es garantizar la implantación del Plan de Igualdad de la entidad.

En este sentido se ha creado la Comisión Permanente de Igualdad como eje primordial de la organización e implementación de las medidas de igualdad.

COMITÉ DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN: representantes de la dirección de la entidad y de la plantilla según estatutos internos.

FUNCIONES:

1. Supervisar el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de **JARQUIL CONSTRUCCION SA**
2. Definición de los colectivos diana y de las acciones que integren el Plan de Comunicación
3. Revisar la implantación y cumplimiento de los objetivos
4. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas
5. Evaluar semestralmente y final del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados: recogida de datos, informes de control y memoria final.
6. Propondrá, y en su caso aprobará modificaciones de su propio funcionamiento.
7. Atender y canalizar consultas.
8. Supervisión de la implantación de las medidas de igualdad
9. Asesoramiento en la implantación de las medidas

10. Coordinación en la implementación de medidas
11. Implementación de las acciones de igualdad en cada centro o área.

Ver Anexo IV.- Estatutos Comisión Permanente de Igualdad

DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Las funciones de la dirección de la entidad son:

1. Voluntad del diseño del plan de igualdad y compromiso de implantación de las medidas llevadas a cabo.
2. Información a la plantilla del Plan de Igualdad
3. Asignación de Recursos económicos y humanos
4. Aportación de documentación e información necesaria para la realización del diagnóstico
5. Participación en el Comité de Igualdad

PLANTILLA

El global de la plantilla participa en:

1. Análisis y Diagnóstico
2. Aportación de información y sugerencias en el diseño de las acciones
3. Implementación de las medidas de igualdad
4. Evaluación

Anexo I

Voluntad Empresarial

ANEXO VI COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Estatutos del Comité de Igualdad de Jarquil Construcción SA

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE JARQUIL CONSTRUCCION S.A.

La Dirección General de JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A. quiere hacer público su compromiso para con la Igualdad de Mujeres y Hombres, un compromiso que si bien no es nuevo, es preciso visibilizarlo como muestra de garantía para su cumplimiento y como agente tractor frente a otras organizaciones y el conjunto de la Sociedad.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa declara su compromiso de implantar medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, comprometiéndose a evitar toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como a impulsar y fomentar acciones para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Mantener el principio de igualdad y objetividad en las distintas actuaciones que puedan desarrollarse en JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A., favoreciendo la instauración de una cultura empresarial basada en el respeto y la igualdad, será el elemento cohesionador del resto de objetivos que la Dirección se ha marcado dentro del Plan de Igualdad.

En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A. procurará la existencia y/o vigencia, según proceda, de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres hasta que pueda darse por alcanzada dicha igualdad en todas sus formas y maneras.

Dicho Plan de Igualdad habrá de tener un enfoque transversal, alcanzando y estando presente en aquellos Planes o Acciones Estratégicas que sean definidas desde la Dirección y, para su puesta en marcha y evaluación, se creará y dotará de recursos al Comité Permanente de Igualdad que será convocado para tales fines.

El alcance de una igualdad real y efectiva, de mujeres y hombres, vendrá apoyada por el aseguramiento de una presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos procesos participativos que puedan ser abordados por JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A. en un futuro. Y será también un objetivo asumido por la Dirección de la Empresa la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas sean requeridas para actuar frente a aquellas situaciones en las que se interprete que se puedan estar perpetuando relaciones y/o posiciones de desigualdad dentro de la plantilla de JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A..

Es deseo de la Dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la Empresa en la puesta en marcha e implantación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En esta tarea de la puesta en escena del compromiso, sin embargo, es preciso también involucrar a la Cadena de Valor de JARQUIL CONSTRUCCIÓN, S.A. -empresas proveedoras, colaboraciones, etc. Sólo de este modo, implicando en el proceso a otras organizaciones y personas, estaremos revertiendo en la Sociedad un valor que ahora manifestamos como central en nuestra propia gestión.

La integración del principio de Igualdad de Oportunidades entre los hombres y las mujeres, es un objetivo común de JARQUIL CONSTRUCCION S.A, por lo que los/as empleados/a participarán a través de su representación legal, en el diseño e implantación del plan de igualdad, así como en la evaluación de los resultados, pudiendo hacer todas las aportaciones y sugerencias que estimen necesarias para su desarrollo.

En Almería a 11 de enero de 2016

Fdo. José Antonio Martín García

Subvencionado por:



1

Anexo II

Glosario

ANEXO II GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA ESPECÍFICA EN FUNCIÓN DE LA MUJER

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva")

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Acoso basado en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANDROCENTRISMO

Conjunto de valores dominantes basados en una percepción centrada en normas masculinas.

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad

BRECHA SALARIAL

Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA LABORAL

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO REPRODUCTIVO

Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y las posibles discriminaciones.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER

Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica excluyen explícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto social de tareas en función del sexo, según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DO L 6 de 10.1.1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, DO L 225 de 12.8.1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, DO L 359 de 19.12.1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

EMPODERAMIENTO

Proceso por el que una persona o un grupo social desarrolla y refuerza las capacidades personales a fin de participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

FEMINISMO

Movimiento social que denuncia la desigualdad social de género y exige cambios políticos y sociales en los hábitos relacionales entre los sexos para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad.

IGUALDAD DE DERECHO O IGUALDAD FORMAL

Condición de ser iguales mujeres y hombres en la legislación.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL

Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.

GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombre puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

LEAKING PIPE

Abandono gradual y voluntario de la carrera profesional, que mayoritariamente sufren las mujeres, debido a la dificultad de conciliar la vida personal y laboral y a las exigencias asociadas a los puestos de trabajo con responsabilidad.

MACHISMO

Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyen superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y las actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

PARIDAD

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o ninguna discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40%

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PATRIARCADO

Organización sociocultural en la que el dominio del hombre estructura la totalidad de las relaciones sociales. Ideológicamente, el patriarca establece como natural la valoración desigual de hombres y mujeres y otorga superioridad a los hombres e inferioridad a las mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

ROLES DE GÉNERO

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO (HORIZONTAL/VERTICAL)

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO

Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

SEXISMO EN EL LENGUAJE

Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y a su funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

SEXO

Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.

SÍNDROME DE SÍSIFO

Sensación que tiene una mujer tras el esfuerzo hecho para conseguir estar presente en una determinada profesión hasta entonces reservada a los hombres, puesto que, una vez logrado el reto, percibe que esta profesión pierde valor y estatus social.

SUELO PEGAJOSO

Concentración de mujeres en los niveles más bajos del mercado de trabajo, ya sea en los puestos de trabajo que exigen menores cualificaciones o en los que se ofrecen peores salarios o condiciones más vulnerables.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una entidad u organización a causa de los prejuicios sobre sus capacidades profesionales.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de estos actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.

Anexo III

Legislación

ANEXO III LEGISLACIÓN

NORMATIVA DE LA REGIÓN DE ANDALUCÍA

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

NORMATIVA ESTATAL

- **Constitución española (1978)**, artículo 14.
- **Ley 27/2003**, de 31 de julio, reguladora del orden de protección de las víctimas de violencia doméstica.
- **Ley orgánica 11/2003**, de 29 de septiembre, de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- **Ley orgánica 15/2003**, de 25 de noviembre, de reforma del Código penal.
- **Ley orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- **Ley orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

NORMATIVA EUROPEA

- **Carta europea para la igualdad regional y local.**
- **Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo.**
- **Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales**, de 1950, y el Protocolo nº 12 del año 2000.
- **Decisión 803/2004/CE del Parlamento Europeo**, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba el Programa de acción comunitaria DAPHNE II (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia y las mujeres y proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo.
- **Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitaria para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): hacia una sociedad justa.
- **Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para la ocupación y la solidaridad social Progress.
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

- **Directiva 86/613/CEE del Consejo**, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia, encaminada a mejorar la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.
- **Directiva 96/34/CE del Consejo**, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- **Directiva 97/81/CE del Consejo**, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- **Directiva 2000/43/CE del Consejo**, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- **Directiva 2000/43/CE del Consejo**, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo**, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.
- **Directiva 2004/113/CE del Consejo**, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación (refundida).

NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas**, de 1945.
- **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, de 1979, y Protocolo facultativo, de 1999.
- **Convención sobre los derechos políticos de la mujer**, de 1952.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 1948.
- **Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer**, de 1967.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**, de 1993.

Anexo IV

Recursos Webs

ANEXO IV RECURSOS WEB

NORMATIVA ESTATAL

- Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres:
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011):
<http://www.maec.es/SiteCollectionDocuments/Asuntos%20Globales/Políticas%20de%20igualdad%20de%20género/PlanEstrategico.pdf>

NORMATIVA ANDALUCIA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:
http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal_web/web/la_consejeria/igualdad_genero/ley_igualdad.pdf

EUROPA

- Plan de trabajo para la igualdad de las mujeres y los hombres (2006-2010). Comisión Europea:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición):
http://www.ub.edu/genere/docs/directiva_aplicacio_principi_igualtat2006.pdf
- Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo:
http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm

- Libro Verde de la Unión Europea:
http://ec.europa.eu/energy/green-paper-energy-supply/doc/green_paper_energy_supply_es.pdf

NACIONES UNIDAS

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución Asamblea General 48/104 del 20 diciembre 1993):
[http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(symbol\)/a.res.48.104.sp?opendocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(symbol)/a.res.48.104.sp?opendocument)
- Declaración Universal de Derechos Humanos:
<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:
<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0031.pdf>
- Conferencias de las Naciones Unidas sobre la mujer:
<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>
- ONU, Beijing +10, Nueva Cork, 2005:
<http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/index.htm>
- ONU, Beijing 1995, Informe de la IV Conferencia, Declaración y Plataforma para la Acción:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo:
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>

ORGANISMOS DE IGUALDAD

- Instituto Andaluz de la mujer
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
- Área de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad:
http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047246250&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home

OTRAS WEBS

- Igualdad de Oportunidades de Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.:
<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres>
- Igualdad de Oportunidades de UGT sobre Mujer Trabajadora:
<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
- Fundación Mujeres:
<http://www.fundacionmujeres.es/>
- Mujeres e igualdad entre géneros UNESCO:
<http://www.un.org/womenwatch>
- EUR-Lex: Diario Oficial de la Unión Europea:
<http://eur-lex.europa.eu>
- Organización Internacional del Trabajo:
<http://www.ilo.org>
- Unión Europea. Ámbito de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality
- Unión Europea. Síntesis de legislación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
<http://europa.eu>
- Woman Watch: Portal informativo sobre la mujer de las Naciones Unidas.
<http://www.un.org/spanish/womenwatch>
- Naciones Unidas: Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género.
<http://www.un.org/womenwatch>
- Mujeres en la Red:
<http://www.mujeresenred.net>

Anexo V

Estatutos de la Comisión Permanente de Igualdad

ANEXO V

ESTATUTOS DE LA COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD

ESTATUTOS DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA

El proyecto de creación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA. prevé la creación de un Comité Permanente de Igualdad en cuyo proceso de formación y en su composición se garantice la participación activa tanto de la Dirección de la empresa como de los/as trabajadores/as, realizando el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Igualdad.

En base a las indicadas previsiones por la gerencia y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as se designará a los/as componentes del Comité de Igualdad, un componente en representación de los directivos , una componente responsable de recursos humanos, varios representantes de la parte productiva , cuyas funciones, organización y periodicidad de reuniones se regirán por las disposiciones contenidas en los presentes Estatutos.

Artículo 1. NATURALEZA JURÍDICA Y COMPOSICIÓN

1. El Comité de Igualdad es el órgano colegiado encargado de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA. y, como tal, responsable de la consecución de los objetivos y actuaciones previstas en el mismo. En virtud de lo anterior, se crea con carácter permanente, es decir, que su duración es indefinida.
2. El Comité de Igualdad estará compuesto por:
 - Un representante Directivo/a
 - Responsable de Recursos Humanos que será el enlace de igualdad
 - Un/a representante de la parte prproductiva
3. El cargo de miembro del Comité de Igualdad, será gratuito.
4. No podrán ser miembros del Comité de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán ser miembros, los/as empleados/as sancionados/as o expedientados/as por estos mismos motivos, en el ámbito de la entidad.

Artículo 2. NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y CARGOS

1. Como expresa intención de acción positiva, la composición de este Comité se intentará que sea en el futuro,, como mínimo, paritaria, y con representación mayoritaria de la mujer en el caso de no ser proporcional, actualmente las características de la plantilla no lo permiten.
2. Los/as representantes de la empresa, serán designados/as libremente por JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA. respetando lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo respecto de la composición de este organismo. La entidad podrá cambiar sus representantes en cualquier momento, con comunicación previa y oportuna al Comité.sx
En el momento de los nombramientos se designarán sustitutos/as para el caso de ausencia o enfermedad, y en general, cuando concurra causa justificada o en caso de cese por cualquier causa, antes de la expiración de la vigencia de los nombramientos.
3. Los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como de sus sustitutos/as, serán designados/as por acuerdo de la mayoría simple de sus representantes. También podrá cambiar sus representantes en el Comité en cualquier momento, con comunicación previa y oportuna y respetando su composición paritaria tal y como se expresa en el apartado 1-.
4. La duración del mandato de los/as miembros del Comité de Igualdad de Oportunidades, será por un período de dos años. Transcurrido dicho periodo se procederá a nuevos nombramientos en la forma indicada en este artículo.
5. Si un/a miembro del Comité concurriera en la incompatibilidad señalada en el punto 4 del artículo primero, será relevado/a inmediatamente y designado/a su sustituto/a por quien fue nombrado.
6. Los cargos mínimos del Comité serán Presidencia y Secretaría, pudiendo crear otros cargos según necesidades y por aprobación de la mayoría del Comité. Ambos cargos serán designados a través de votación simple por los miembros del Comité

Artículo 3. FUNCIONES

El Comité de Igualdad de JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA tendrá las siguientes funciones:

1. Participar en la fase de diagnóstico para la elaboración del plan de Igualdad
2. Supervisar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres** de JARQUIL CONSTRUCCIÓN SA , aportando opiniones sobre las actividades, objetivos y estrategias a implantar en éste.
3. Definición de los colectivos diana y de las acciones que integren el Plan de Comunicación
4. Aprobación del Plan de Igualdad
5. Revisar la implantación y cumplimiento de los objetivos
6. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas
7. Evaluar continuamente Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados: recogida de datos, informes de control y memoria final.
8. Propondrá, y en su caso aprobará modificaciones de su propio funcionamiento.
9. Atender y canalizar consultas, así como reclamaciones elevadas por trabajadores/as
10. Supervisión de la implantación de las medidas de igualdad
11. Asesoramiento en la implantación de las medidas
12. Coordinación en la implementación de medidas
13. Implementación de las acciones de igualdad en cada centro o área.

Artículo 4.- PRESIDENCIA

1.- La Presidencia del Comité de Igualdad será ejercida por la persona que se designe por la mayoría simple de los/as componentes del mismo.

2.- Corresponderá a la Presidencia:

- a) Representar al Comité de Igualdad.-
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- c) Aprobar el orden del día de las convocatorias.-
- d) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- e) Visar las actas y las certificaciones de los acuerdos del Comité.
- f) Dirimir con su voto de calidad los empates en la toma de acuerdos.

Artículo 5.- MIEMBROS.-

1.- Corresponde a los/as miembros del Comité:

- a. Participar en los debates de las sesiones.-
- b. Participar en la toma de acuerdos, en la forma que se determina en el artículo 7.-
- c. Expresar su parecer sobre los temas que se traten, y proponer en su caso, la incorporación de algún punto en el Orden del Día de la próxima reunión.
- d. Formular ruegos y preguntas.

2.- En casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los/as miembros titulares serán sustituidos/as por sus suplentes.

Artículo 6.- SECRETARÍA

El/la Secretario/a del Comité, que será nombrado/a conforme a lo indicado en el artículo 2 de los presentes Estatutos, tendrá las siguientes funciones:

- a. Preparar la convocatoria de todas las reuniones del Comité.
- b. Presentar al/a Presidente/a para su aprobación, la propuesta del orden del día de las reuniones del Comité.
- c. Enviar a los/as miembros del Comité, por orden del/a Presidente/a y con una antelación de dos días, salvo impedimento justificado, la convocatoria de las reuniones, que se remitirá preferentemente por correo electrónico.
- d. Redactar el Acta de las sesiones del Comité. De cada sesión que se celebre, se levantará acta de forma concisa y sintética, en la que se especificará necesariamente los/as asistentes, el orden del día de la reunión, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados, en su caso. Las actas se aprobarán, por regla general, en la siguiente sesión, pudiendo no obstante emitir el/la Secretario/a certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Esta circunstancia se hará constar en la indicada certificación.
- e. Tener a disposición de los/as miembros del Comité, en todo momento, la misma información que se haya generado o se genere por parte de la Secretaría para las reuniones del mismo.
- f. Coordinación de las tareas encomendadas al Comité.
- g. Depositar y custodiar toda la documentación relativa a los trabajos llevados a cabo por el Comité.
- h. Las demás funciones que le sean encomendadas por el/la Presidente/a del Comité.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa justificada será sustituido/a por la persona que sea designada a tales fines por el/la Presidente/a del Comité de Igualdad de entre sus componentes.

Artículo 7. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD.

El Comité de Igualdad, se reunirá en sesión ordinaria y en única convocatoria, al menos **semestralmente**. En cada reunión, se convocará la siguiente reunión ordinaria. El orden del día se comunicará con al menos dos días de antelación a la fecha de celebración, mediante comunicación remitida a todos los/as miembros del Comité de Igualdad.

1. El Comité se reunirá en sesión extraordinaria, cuantas veces sea convocado por iniciativa propia a solicitud de, al menos, dos miembros. Las convocatorias de reunión extraordinaria se realizarán con al menos una semana de anticipación con inclusión expresa de lugar, fecha, hora y orden del día, e incluirá cuantos asuntos hayan sido objeto de solicitud por los/as miembros del Comité. Cuando la reunión tenga carácter de muy urgente, la convocatoria se realizará con un día de anticipación.
2. Si se hallasen congregados/as todos/as los/as miembros del Comité de Igualdad y por unanimidad decidieran celebrar una reunión, y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.
3. El Comité de Igualdad quedará válidamente constituido cuando, debidamente convocado, estén presentes, al menos, 1 miembro de cada una de las partes representadas en el mismo.

Artículo 8. RÉGIMEN DE ACUERDOS

1. Cada miembro del Comité tendrá un voto.
2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de sus miembros presentes.