

An illustration of a red boat with a white cabin, carrying several stylized human figures in red. The boat is positioned on a grid of purple circles that recede into the distance, suggesting a path or a journey.

# Plan de Igualdad



## Índice de contenidos

<b>1. CARAC Consultores: breve descripción de la empresa y diagnóstico de situación</b> .....	<b>3</b>
1.1. Ficha técnica de la empresa.....	4
1.2. Compromiso Carac .....	4
1.3. Escenario .....	6
1.4. Definición Comité de Igualdad .....	11
<b>2. Plan de Igualdad en la Empresa</b> .....	<b>13</b>
2.1. Objetivos del Plan .....	14
<b>3. Áreas de Actuación</b> .....	<b>17</b>
3.1. Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación .....	18
3.2. Igualdad en la clasificación profesional y formación .....	19
3.3. Igualdad en la retribución .....	20
3.4. Comunicación no sexista .....	21
3.5. Acoso sexual y discriminatorio .....	22
3.6. Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	23
<b>4. Seguimiento y evaluación</b> .....	<b>25</b>
4.1. Seguimiento .....	26
4.2. Facultades Comité de Igualdad .....	28
<b>5. Cronograma</b> .....	<b>29</b>

# Breve descripción de la empresa y diagnóstico de situación



## 1.1. Ficha técnica de la empresa

---

<b>Nombre o razón social</b>	<i>Carac consultores</i>
<b>Forma jurídica</b>	<i>S.L.</i>
<b>Actividad</b>	<i>Formación y consultoría</i>
<b>Provincia</b>	<i>Asturias</i>
<b>Municipio</b>	<i>Oviedo</i>
<b>Teléfono</b>	<i>984186614</i>
<b>Correo electrónico</b>	<i>rrhh@carac.es</i>
<b>Página web</b>	<i>www.carac.es</i>

## 1.2. Compromiso Carac

---

Carac Siglo XXI, cumple 5 años desde la elaboración y publicación del primer Plan de Igualdad en la Empresa, decisión que se tomó inicialmente con la idea de afianzar una idea de negocio y una metodología de trabajo soportada sobre el respeto y la objetividad en las relaciones humanas, como base para la generación de valor en la compañía.

CARAC CONSULTORES es una empresa de servicios de formación y consultoría, por lo que resulta indudable que el valor que puede tener en el mercado se lo dan las personas que componen la Organización, con la meta de disponer de un sistema de gestión objetivo que vele por criterios como:

- Comunicación con el exterior
- Análisis de perfiles profesionales
- Comunicación interna
- Sistemas retributivos
- Procesos evaluativos del desempeño

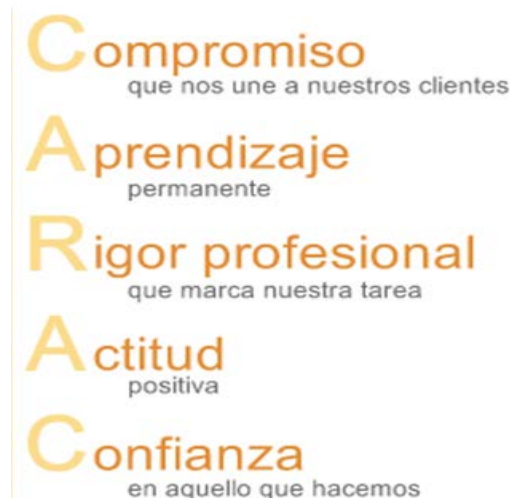
La motivación de nuestros colaboradores y compañeros nos facilita trabajar en un entorno saludable y que nos inculque por sí mismo un orgullo de pertenencia. Esta responsabilidad con nuestros empleados y colaboradores se consolida a través de lo más básico y primario, como es la **Igualdad en la Empresa**.

Esta idea de vida y de negocio que CARAC CONSULTORES tiene desde su creación debe transmitirla también a sus clientes a través de proyectos de desarrollo del negocio que persigan el beneficio y crecimiento económicos pero siempre de forma respetuosa con sus empleados/as, clientes y con la sociedad en general.

Nuestros años de experiencia en asesoramiento integral a empresas de ámbito nacional: Gestión de formación, Consultoría en Recursos Humanos, Prevención en Riesgos Laborales, Gestión Medioambiental, Nuevas Tecnologías, son algunas de las actividades en las que nos hemos especializado, para garantizar a nuestros clientes una respuesta completa a sus necesidades, dándole desde 2010, con la elaboración y publicación de nuestro primer Plan de Igualdad, el valor añadido a cada servicio de que sólo respetando, velando e impulsando la igualdad en todos los entornos de la Organización Empresarial, seremos capaces de desarrollar un servicio del que podamos sentirnos orgullosos y que facilite que vivamos nuestro día a día en un escenario saludable.

Para cumplir **nuestra misión**, que es la de suministrar unos servicios de formación y consultoría de la más alta calidad, comprometiéndonos con los objetivos de nuestros clientes, transformando nuestra aportación en valor para el beneficio de los mismos, y todo ello con la confianza, credibilidad y el orgullo de nuestros empleados/as, clientes y colaboradores más cercanos, sin duda es imprescindible como decimos el que desarrollemos nuestra actividad bajo el prisma de la Igualdad y la Responsabilidad Social, teniendo en cuenta siempre en contexto de la comunidad a la que pertenecemos y apoyándose en la diversidad para crecer.

Creemos firmemente en nuestros **Valores**, en los cuales nos apoyamos a diario para hacer de nuestra tarea un ciclo de mejora continua, una dinámica basada en la experiencia y en la revisión constante de nuestra actividad con el fin primordial de ofrecer los mejores resultados:



Carac Consultores decidió en 2010 elaborar su primer Plan de Igualdad en la Empresa, a pesar de no tener la obligación legal de ello, ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, en concreto la empresa viene estando integrada por una media entre 14 y 16 empleados en los últimos años, en cualquier caso mantenemos **nuestro compromiso claro y firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la riqueza de la diversidad en el seno organizacional**, por ello este Plan no viene a ser más que una simple transcripción de nuestra metodología profesional y personal, en un documento público y disponible al alcance de todos.

La casuística particular del tipo de actividad que desarrollamos en Carac, hace que sea una necesidad habitual la de realizar contrataciones de formadores/as para los diferentes cursos específicos que realizamos en diferentes zonas de España, de manera que el volumen de contratados anual, fluctúa en niveles superiores a los 16 mencionados, pero no tenemos en cuenta dichos datos para los indicadores de situación, dado que son contrataciones por obras muy concretas, casi siempre muy cortas e incluso la mayoría de las ocasiones, ni si quiera tienen ningún tipo de contacto con el resto de empleados o de actividades desarrolladas en Carac.

Para estos procesos de servicio subcontratados, seguimos los criterios señalados en la metodología de selección y contratación desarrollada al efecto, de cara a la vigilancia de los principios de Igualdad, acceso al empleo, señalados tanto en este plan, como en dicho procedimiento.

### 1.3. Escenario

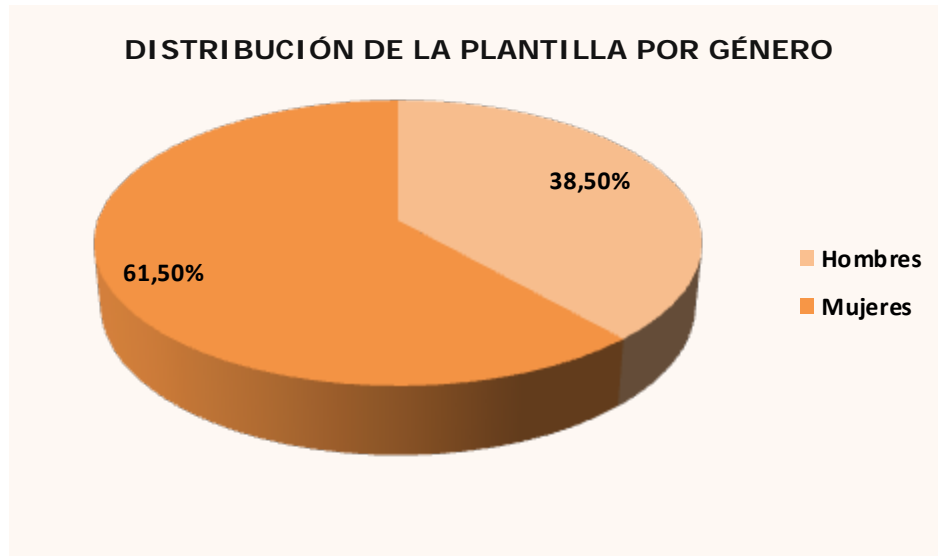
---

Mostramos la fotografía de la actividad en Carac bajo el prisma del análisis de todos los datos relativos a personas e Igualdad. Al ser Carac una compañía con un bajo nivel de rotación históricamente y disponer de una plantilla con un bajo nivel de integrantes, dentro de lo denominado Pyme,

Carac en su primer Plan de igualdad disponía de oficinas centrales en Oviedo y también delegación en Toledo, pero a día de hoy solamente tiene el centro de trabajo sito en la calle San José de Calasanz, número 4 de Oviedo y los datos de plantilla son los siguientes:

La distribución de la plantilla por género es de 61,5% de mujeres y 38,5% de hombres, la evolución de este dato en los últimos años ha sido el de aumento del dato de hombres en la Organización, lo que teniendo en cuenta, tanto el dato histórico de Carac, como sobre todo y principalmente que el sector de la formación no reglada es un sector con un alto índice de mujeres es un dato representativo de

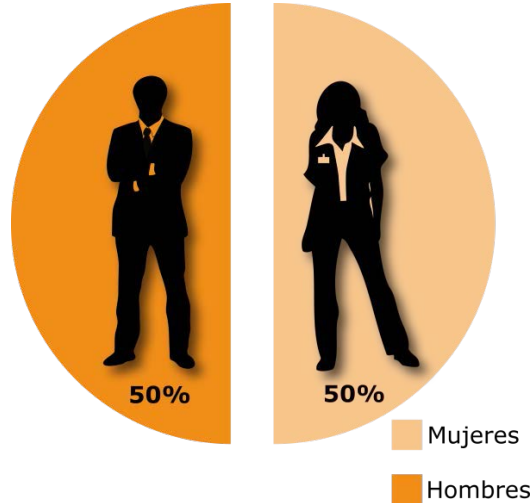
la búsqueda de la igualdad, el análisis objetivo y la búsqueda de criterios equitativos de selección y acceso al empleo.



Una visión por departamentos nos deja claro reflejo de ello:

- Desde la dirección donde hay dos socios (hombre y mujer)
- Un ejemplo claro es el departamento de formación que cuenta con una responsable de formación (mujer), y tres técnicos de formación (mujeres), lo que supone un 100% de mujeres.
- Administración: está formado por una responsable de administración (mujer) y un auxiliar administrativo (hombre), lo que representa el 50% en este departamento.
- Consultoría, se compone de un responsable (hombre) y 1 consultora (mujeres), por tanto un 50% sobre el departamento.
- Recursos Humanos, presenta en la actualidad una sola persona en su composición y es hombre.
- Nuevas Tecnologías, es un departamento transversal que da apoyo a todas las áreas de negocio y depende de cada uno de los responsables del resto de las áreas, según quien sea el que dirija el proyecto en el que se ocupen. La representación por género es del 50%, formando el departamento dos mujeres y dos hombres.

Por lo que se refiere a la distribución por niveles de responsabilidad en departamentos o nivel de mando dentro de la organización, se extrae que el 50% de los responsables de departamento son mujeres.



#### CONTRATACIONES :

Carac está al igual que el resto de empresas en general y los centros de formación y en particular en una etapa de supervivencia en la que no ha habido movimientos relevantes de plantilla.

Los datos de antigüedad en Carac son de más de 3 años en la Compañía por más del 92% de los componentes de la plantilla, por lo que los datos revelan que el esfuerzo en el contexto de contrataciones no es tanto en el ámbito de lo interno, sino en el trabajo a través de la actividad profesional de desarrollo de servicios.

Carac es Agencia de Colocación colaboradora con el Servicio Público de Empleo, con número de autorización 0300000012 y dentro de esa actividad servimos nuestro apoyo con la sociedad y el Estado a través de un servicio a los desempleados, participando en programas de acción especialmente dirigidos a los colectivos en riesgo de exclusión. Desde 2015 participamos en programa conjunto a nivel nacional y esperamos que a partir de 2016 se definan los trazos para arrancar proyectos de colaboración en el Principado de Asturias.



#### SELECCIÓN:

La experiencia en la gestión de procesos de evaluación de personas y selectivos nos ayuda a disponer de procedimientos y metodología que garanticen el respeto desde el análisis de necesidades inicial para cubrir cada perfil, así como la realización de la comunicación o publicidad de dichos procesos, la celebración de entrevistas, facilitando medios diversos de comunicación que garanticen a las/os candidatas/os la participación en condiciones justas.

Queremos afianzar dentro de nuestro procedimiento de actuación, la colaboración y puesta a disposición por parte de entidades sin ánimo de lucro, representativas de colectivos en riesgo de exclusión, así como entidades participadas especialmente por mujeres en distintos entornos, a la hora de disponer de base de datos con perfiles que puedan completar candidaturas relevantes para las necesidades que en cada momento surjan, con el objetivo de a través de estas entidades, acercar a los mercados a estos colectivos.

Respecto al tipo de contrato el 75% de mujeres tienen un contrato indefinido, el 25% contrato eventual o determinado.

#### FORMACIÓN:

Cada año se desarrolla un plan de formación anual, así como la cobertura a acciones formativas específicas concretas que a título individual las personas puedan ir solicitando. Dentro del Plan anual, siempre se definirá alguna línea que vaya orientada a la sensibilización en cuestiones relativas la responsabilidad social, la igualdad o cuestiones relativas al entorno y la comunidad.

#### PARTICIPACIÓN:

Desde Recursos Humanos se realiza un boletín de igualdad y comunicación en Carac, con el objetivo de cumplir criterios de información, formación, sensibilización y también de participación entre todas/os las/os colaboradores de la Organización. Este envío se desarrolla mensualmente con envíos en fechas especialmente señaladas y/o conmemorativas.

#### RETRIBUCIÓN:

En el ámbito de las retribuciones el proceso se prevé con acuerdos en niveles retributivos siempre apoyados en la base del desempeño, la aportación individual experiencia y capacidad de gestión con criterios conocidos y objetivos, libre de discriminaciones y mejorando las bases recogidas en convenio colectivo de aplicación. Ninguno de los criterios señalados tiene un componente de género, ni en puestos de mando, ni en puestos de primera línea o técnicos.

#### CONCILIACIÓN:

Recursos Humanos tiene la convicción absoluta del trabajo por objetivos, por proyecto y la aportación de las personas va ligada a la capacidad de obrar que se les ofrezca. Las personas necesitan un empleo para desarrollarse personal y profesionalmente, pero sobre todo para subsistir, para generar una estabilidad propia y en su entorno familiar y/o personal.

Por eso teniendo en cuenta estas premisas, se entiende que no es consecuente, sacrificar ese entorno familiar y personal por razones laborales y por ello desde Recursos Humanos se pretende huir del concepto de absentismo presencial, escapar de la presencia horaria, del sistema anticuado y desmotivador de fichar para entrar y salir del centro de trabajo.

Cree en la madurez de las personas y su profesionalidad, con el objetivo de desarrollar su compromiso con la Compañía considera necesario que sea la Empresa la primera en tener la voluntad de ayudar a crecer a su personal.

Para ello se definen procedimientos de trabajo orientados a objetivos y proyectos, otorgando permisos para la realización de obligaciones personales familiares, así como facilitando la flexibilidad en el desarrollo de horarios particularizados, a todos los niveles de la Organización.

#### 1.4. Definición Comité de Igualdad

---

Existe un Comité de Igualdad en Carac, que será el órgano conjunto de participación en el que se tomarán decisiones y se velará por el respeto, la publicidad y el desarrollo de todos los procedimientos y actuaciones desarrollados con objeto de preservar y crecer en el entorno de la Igualdad en la Empresa.

El **Comité de Igualdad** estará formado siempre por **4 personas** en total:

Una persona será un componente de **Dirección**, con el objetivo de plasmar los objetivos en el día a día de la empresa y no dejar la participación de la Dirección en algo meramente anecdótico, sin fondo. Por la idiosincrasia de la Organización y su compromiso con todo lo que conlleva la Igualdad actualmente Belén Gómez Malgor es la representante de Dirección en el Comité.

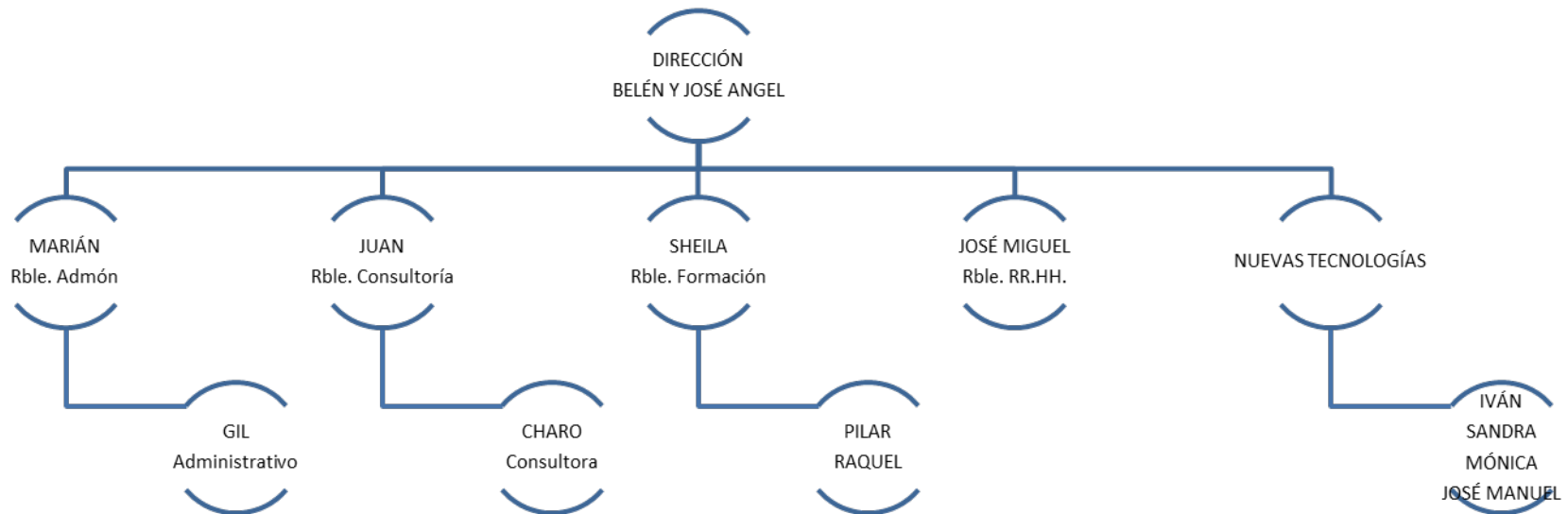
Una persona de **Recursos Humanos**, inicialmente por haber sido la persona ideóloga de este proyecto y ser quien defendió el arranque de esta gestión, pero principalmente por considerar imprescindible involucrar al área de gestión de las personas en la responsabilidad de la vigilancia e impulso de la Igualdad en la Empresa.

**Dos personas más de la Organización** que irán rotando dentro de la empresa con la idea de que todos participen en el proyecto, vivan esta gestión como propia y se involucren. De esta manera podremos también disfrutar de visiones diversas multidisciplinares y con esa apertura de mente poder llegar a conocer con mayor detalle todos los escenarios y todas las opciones de mejora o desarrollo existentes.

El Comité de Igualdad dispondrá dos reuniones ordinarias a lo largo del año, una en fecha cercana y anterior al informe anual del Distintivo de Igualdad en la Empresa, otra a determinar por el propio Comité en la reunión anterior.

Se prevé la celebración de reuniones extraordinarias ante cualquier situación sobrevenida que sea considerada como suficiente para convocar Comité, así como se da al propio Comité la potestad para invitar a una reunión del mismo a cualesquiera miembros de Carac o externos que sea menester hacer partícipes, ya sea por su condición de afectados, expertos, etc.

## ORGANIGRAMA JERÁRQUICO



# Plan de Igualdad en la empresa



## 2.1. Objetivos del plan

---

El presente plan, forma parte del desarrollo estratégico orientado al desarrollo de una serie de políticas de gestión y de empresa, creadas para evidenciar, hacer público y expandir la realidad de una gestión de Recursos Humanos que solo a través de la Igualdad de trato entre las personas, de la Igualdad entre las personas de distinto género y ante la diversidad, puede generar los valores de equipo necesarios para poder afianzar una estructura que realmente sea productiva y autónoma.

Carac tiene acreditado su sistema de excelencia en la gestión en EFQM obteniendo 300 puntos, lo que la sitúa en la cabeza de las estructuras de gestión y que nos ayuda a creer y seguir apostando por las metodologías que estamos desarrollando y que siempre nos llevan a un medio común, consistente en que llegamos a desarrollarnos siempre velando por el impacto social, económico y ambiental que nuestra actividad produce en su entorno y buscandola incorporación de nuevas fórmulas más flexibles de organización del trabajo, es decir, la asunción de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la empresa; así como la aplicación de medidas que persigan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo nuestro objetivo último, generar un entorno positivo, que propicie y multiplique las capacidades de nuestros recursos humanos, adoptando medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre el personal empleado, la igualdad de oportunidades y la integración de la diversidad, como seña de riqueza empresarial.

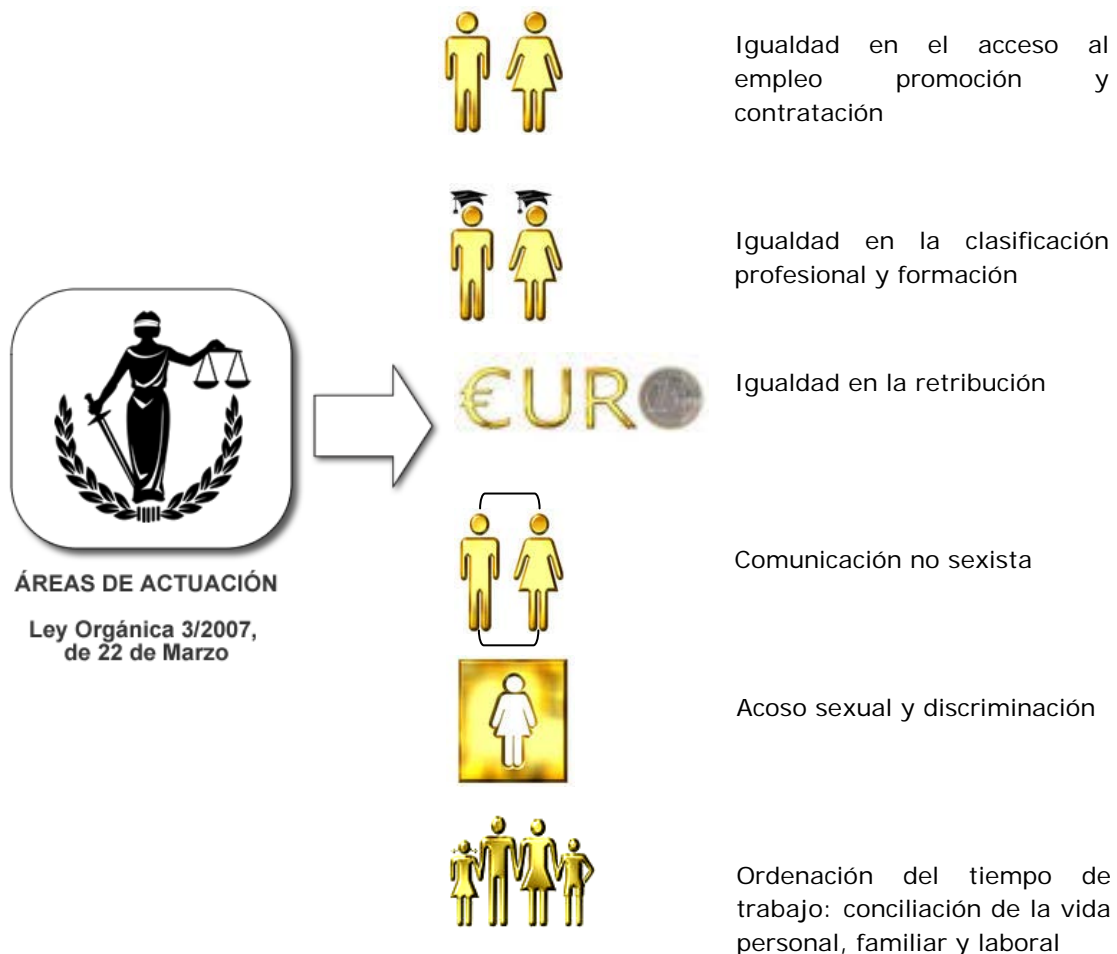
Todas las medidas se plantean para conseguir una mayor competitividad de la empresa, convencidos de que el camino de la responsabilidad social y la igualdad es la base de las posibilidades del crecimiento profesional individual.

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 una diferenciación o un obstáculo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (Art. 46.2 L3/2007).


Para el cumplimiento de este objetivo se realizan auditorías o análisis de diagnóstico de situación, donde se recoge información relativa a la igualdad de oportunidades en Carac, 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.



### 1.1. Objetivos del plan de igualdad

La Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes **OBJETIVOS**:

-  Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando posibles efectos y sensibilizando a favor de la igualdad.

-  Fomentar acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
-  Fomentar la formación en género, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional
-  Potenciar la participación de todos los componentes de la organización en la vigilancia y sensibilización por la igualdad, huyendo de sistemas soportados sólo por una persona que de manera idílica pero irreal pretenda luchar contra un sistema enquistado en la arbitrariedad.
-  Prevenir obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción igualitarias.
-  Facilitar la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras.
-  Aplicación de criterios objetivos en la toma de decisiones basados en desempeño, compromiso y potencial de la persona por una parte, y sistema organizativo y posición en el mercado de la compañía por otra.
-  Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a procesos en los que disponga de responsabilidad y esté involucrada en la toma de decisiones, contribuyendo al desarrollo profesional.
-  Dar facilidades de acceso a hombres y mujeres a áreas de actividad en las que se encuentren en inferioridad, como formadoras en materias específicas relacionadas con sectores o actividades históricamente encasilladas como masculinas, reduciendo desigualdades que pudieran darse en el seno de la empresa o técnicos de formación masculinos.
-  Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de decisiones de la empresa y favorecer el desarrollo de ambos en la misma.
-  Garantizar la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
-  Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, haciendo compatibles vida laboral y familiar, para ello se favorecerá la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
-  Garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales y favorecer una imagen de marca congruente y alineada con nuestros valores.
-  Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: Dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.



# Áreas de actuación



Para la consecución de los objetivos anteriores, nos centraremos en cinco áreas de actuación, para cada una de las cuales propondremos distintas estrategias de consecución.

### 3.1 Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación

---



En esta área de actuación, se engloban medidas o estrategias cuyo objeto será posibilitar el acceso al empleo en condiciones de igualdad:

**Medidas:**

1. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo promoción y contratación.
2. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
3. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la totalidad de la plantilla, sobre puestos vacantes y promociones internas.
4. La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo, edad, discapacidad, etc.
5. En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
6. Se ofertarán prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con jornada a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre que se cumplan los perfiles para la provisión del puesto y sin atender a preferencias por razón de sexo.

7. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que permitan que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
8. Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

### 3.2. Igualdad en la clasificación profesional y formación

---



Dentro de esta área se recogen las medidas encaminadas a lograr que el personal de Carac, mantenga y aumente su sensibilización respecto a la perspectiva de género, con acciones formativas e informativas.

#### **Medidas:**

Se velará por que las oportunidades de formación, así como de promoción, sean equitativas para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias.

1. Mujeres y hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
2. Se promoverán acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial énfasis desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, esta medida se logrará a través de formación interna.

3. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
4. Informar a toda la plantilla de la existencia de la presente actualización del plan de igualdad, como medida para mejorar las condiciones de empleo de trabajadores/as, haciendo público su reconocimiento explícito.

5. Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo de esta forma el impacto y facilitando su reincorporación.
6. Formación durante periodos de excedencia siempre que el trabajador lo solicite, y sea posible su compatibilidad. Del mismo modo se facilitará el acceso a la formación para el personal que disfrute de permiso de maternidad, paternidad o lactancia.

### 3.3. Igualdad en la retribución

---



Este procedimiento tiene como objetivo asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la empresa.

La discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo.

La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.

#### **Medidas:**

1. La dirección de la empresa, velará porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
2. A igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los Complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personal tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.
3. Toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento, desempeño, aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género.

4. La aplicación de cantidades en concepto de bonus o variables ligados al desempeño se basarán en criterios objetivos, conocidos por todos, que permitan y faciliten la visión global de la manera de llegar a la consecución de dichos objetivos, ligados entre otras cuestiones al seguimiento y cumplimiento de los valores de la Compañía.

### 3.4. Comunicación no sexista

---



La comunicación es uno de los grandes conflictos internos en muchas empresas, generadora de grandes males asociados a desorganización, mala gestión y desigualdad.

Además a través de la comunicación, la metodología de trabajo de cada Organización puede verse reflejada en los procedimientos y los sistemas de gestión. Podemos a través de la función transmisora enviar mensajes repleto de valores, conceptos o estructuras mentales que generen desigualdad, que a través de estereotipos o roles de género invoquen a escenarios de los que pretendemos huir

La comunicación suele resultar un activo higiénico que siempre debe estar cuidada o su falta de corrección nos puede conllevar cuestiones negativas.

#### **Medidas:**

1. Todas las comunicaciones que la Organización tenga que hacer al exterior buscarán huir de estereotipos y no utilizarán lenguaje sexista ni androcéntrico.
2. Cualquier iconografía desarrollada de manera interna o gestionada por Carac, deberá velar por mantener los criterios de Igualdad en la Empresa y en la Sociedad.
3. Todas las publicaciones de cualquier servicio realizado por Carac seguirán criterios de comunicación neutra y no serán definidos por ningún enfoque sexista que pueda dar lugar a conceptos de desigualdad.
4. Se elabora manual de comunicación no sexista para facilitar procedimientos y metodología clara de trabajo a todos los componentes de la Organización.
5. Desarrollo de boletín de Igualdad y Comunicación en Carac con el objetivo de dar pautas de comportamiento no sexista, procedimientos de actuación y metodología para poder desarrollar de manera individual cualquier actuación relativa a comunicación.

### 3.5. Acoso sexual y discriminatorio

---



Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Medidas:**

1. Para ello, se establecen medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras.
2. Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.
3. Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de métodos internos de comunicación.
4. Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.
5. De igual modo, la dirección se responsabilizará en procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.
6. Se adoptan medidas de prevención y tratamiento del Acoso Sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación
7. Se realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

8. En la misma dirección, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

### 3.6. Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

---



Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes.

#### **Medidas:**

1. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que aquellas sean sumidas exclusivamente por uno de los dos géneros.
2. Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión, incluyendo la organización del tiempo de trabajo y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de vida familiar y laboral.
3. Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.
4. Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
5. Se reconoce el derecho del trabajador/a de hacer efectiva la conciliación, mediante la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a través de acuerdo personal con la Empresa, siempre de acuerdo al cumplimiento de las necesidades de servicio de la empresa con sus Clientes.
6. Flexibilidad horaria, que se traduce en abrir la posibilidad de realizar modificaciones en la organización del trabajo durante la jornada, bajo la solicitud del trabajador interesado y se adoptará por acuerdo específico sobre cada situación y cada caso, entre esté y la empresa. Siempre considerando los horarios en que la organización presta sus servicios y que éstos queden cubiertos.
7. Si resulta necesaria la recuperación de tiempos de trabajo, dada dicha flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial entre las partes.

8. Para hacer efectivo este derecho de conciliación vida familiar y profesional, se establece la jornada continua todos los viernes del año (9:00 a 15:00), del mismo modo durante la época estival, entre última semana de junio y la primera semana de septiembre, la jornada diaria de trabajo será continuada, con un horario entre las 8:00 y las 15:00, a diferencia del horario habitual de inviernos que es de lunes a jueves entre las 9:00 y las 14:00 y las 16:00 y las 19:00 horas, siendo los viernes de 9:00 a 15:00 horas.
9. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres e impulsarlos para fomentar la utilización de los permisos parentales.
10. Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
11. Fomentar la mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares: apoyando y potenciando en todo caso el derecho de ejercer el permiso de paternidad.
12. En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Carac ayudará a todo el personal que integra su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista anteriormente referida para organizar la jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades de nuestros clientes, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica.

Finalmente hacer especial mención, a la importancia de las comunicaciones e informaciones en el ámbito empresarial, así como la especial atención a la publicidad, divulgación y reclutamiento, donde se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.



# Seguimiento y evaluación



La calidad ética de la empresa depende, en último término, de la calidad humana de quienes la integran y esto exige no sólo asumir valores de empresa, sino auténticos valores humanos y convertirlos en un hábito de conducta.

Desde la publicación del primer Plan de Igualdad en Carac y con especial hincapié desde la obtención del distintivo de Igualdad en Carac en la convocatoria de 2010, se han ido instaurando y afianzando una serie de herramientas y de metodologías para garantizar el funcionamiento, pero también el seguimiento y la evaluación de las medidas.

El plan es un documento vivo, que podrá ir incorporando nuevos retos y objetivos, en función de las necesidades surgidas en su implantación y desarrollo, si bien nos planteamos un objetivo estratégico de desarrollo de dicho plan hasta 2017.

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

Análisis de la evolución de la situación de las mujeres en la empresa:

Cuantitativo:


Cada año se actualizarán 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 a todos los niveles anteriormente citados selección, contratación, formación, promoción, retribución, organización del trabajo,...

Al objeto de **sensibilizar** al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a lograr un cambio de mentalidad y un mejor conocimiento de la problemática (diversidad) por el conjunto de la plantilla, poniendo fin a estereotipos que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

### Cualitativo:

Con el fin de comparar la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia, se realizarán encuestas de satisfacción y clima laboral, conteniendo preguntas relacionadas con:

 Igualdad de Oportunidades

 Conciliación vida personal y profesional

Del mismo modo, se elaborará un informe segregado por género, al que añadiremos un cuestionario de seguimiento del nivel de sensibilización conseguido con estas medidas.


Se incorporaran a modo de anexos los distintos diagnósticos de situación


### Conclusión


Porque creemos y confiamos en la importancia de una buena comunicación interna, se velará porque toda la documentación desarrollada llegue de manera eficaz y transparente a toda la plantilla.

Pero con comunicar no basta, además es necesario persuadir de la importancia de su cumplimiento y poner medios para que todos se esfuercen por cumplir con los objetivos señalados. Para ello se requiere formación y asesoramiento, exposiciones en grupo de las distintas cuestiones a tratar, explicaciones personales y reuniones de revisión anuales, en estas se debe promover que los empleados tengan criterio para resolver los dilemas habituales y prudencia para resolver adecuadamente los asuntos no previstos.

A modo de resumen se extraen las siguientes **conclusiones**:

 Normalización de la igualdad hasta considerarla como el estado natural en la empresa y en la sociedad.

 Sensibilización permanente de cara a ofrecer conocimiento y conciencia de respeto, no bajando la guardia ante situaciones cotidianas que no por socialmente aceptadas dejan de ser generadoras de desigualdad.

 Aumento de la motivación, la implicación y el sentido de pertenencia por el orgullo de trabajar en una Organización socialmente responsable.

 Mayor riqueza empresarial, al apostar por la diversidad de los empleados/as







#### 4.1. Facultades Comité de igualdad

---

La sistemática de trabajo y la organización del Comité de Igualdad se encuentran definidas y publicadas en el punto 1.4 de este Plan.

El Comité de Igualdad es el órgano que por excelencia debe realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas implantadas y su desarrollo.

Este comité dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

-  Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.
-  Asegurar que se promueve la toma de conciencia y la efectiva sensibilización en todos los niveles de la organización.
-  Informar e implicar a la Dirección, en el funcionamiento y ejecución del plan de igualdad.
-  Velar por la vigilancia e incorporación de posibles recomendaciones de mejora.
-  Velar por la implicación de toda la plantilla en el correcto funcionamiento del mismo.
-  Garantizar la publicidad del mismo en todos los niveles de la organización.



## Cronograma

Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
<b>3.1. Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación</b>	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y en todos los niveles.	C.I. (*)	C.I.				
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad (plantilla, personal de RRHH, así como Directivos responsables)	C.I.	C.I.				
	Publicidad no sexista y accesible a la totalidad de la plantilla, igual publicidad en promociones internas.	C.I.	C.I.				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado

Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
<b>3.2. Igualdad en la clasificación profesional y formación</b>	Igualdad de oportunidades en la clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, para hombres y mujeres.	C.I. (*)	C.I.				
	Acciones formativas sin distinción de género	C.I.	C.I.				
	Información pública del presente plan.	C.I.	C.I.				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado

Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
<b>3.3. Igualdad en la retribución</b>	A igual trabajo, igual retribución, la dirección de la empresa, velará porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.	C.I. (*)	C.I.				
	Las diferencias retributivas, así como promocionales, sólo estarán justificadas y obedecerán a parámetros objetivos de rendimiento, desempeño, aportación profesional, resultados obtenidos,... así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional.	C.I.	C.I.				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado

Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
<b>3.4. Comunicación no sexista</b>	Comunicaciones con el exterior de la Organización con lenguaje o iconografía no sexista, ni androcéntrica, sin estereotipos						
	Elaboración de procedimientos y metodología de trabajo en el entorno de la comunicación.						
	Desarrollo de Boletín de Igualdad y Comunicación en Carac, con el objeto de sensibilizar en materia de igualdad		<b>C.I. (*)</b>				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado



Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
<b>3.5. Acoso sexual y discriminatorio</b>	Análisis de procedimientos específicos para prevención del acoso y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras.	C.I. (*)	C.I.				
	Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, sesiones de sensibilización sobre el acoso de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral libre de connotaciones sexuales.	C.I.	C.I.				
	Medidas para garantizar el tratamiento reservado y confidencial de denuncias o hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual.	C.I.	C.I.				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado

Área de actuación	Medidas	Año 2015		Año 2016		Año 2017	
		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
<b>3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>	Flexibilidad horaria. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a través de acuerdo con la Empresa	C.I. (*)	C.I.				
	Jornada continuada todos los viernes del año y temporada estival	C.I.	C.I.				
	Fomento del permiso de paternidad, potenciando de este modo la corresponsabilidad hombres-mujeres.	C.I.	C.I.				

(\*) C.I.: Seguimiento y evaluación por Comité Igualdad en el periodo señalado