

PLAN



DE **Condis**

**SUPERMERCATS**

IGUALDAD

# ¿Qué es el Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, orientadas a alcanzar en la empresa igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

**Los ejes que se analizan bajo la perspectiva de género son:**

1. Lenguaje y comunicación.
2. Acceso, retribución, promoción y formación interna.
3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Condiciones de trabajo.
5. Acoso sexual dentro de la empresa.
6. Prevención de riesgos laborales

## Objetivos de nuestro Plan de Igualdad

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- Eliminar aquellos obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.
- Promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas que trabajamos en Condis.

## Resultados del diagnóstico de situación realizado en 2008:



# Agente de Igualdad

Para el ejercicio de esta función, la empresa ha elegido a una colaboradora de la división de RRHH, **Marta García** (integrante de la Comisión de Igualdad), cuya tarea principal estará orientada a dar respuesta a las necesidades de la compañía en términos de igualdad.

El objetivo que persigue Condis, es el de **fomentar la cultura de respeto y facilitar que las colaboradoras y los colaboradores alcancen su máximo potencial sin que medie discriminación de género**. Por ese motivo, a través de la Agente de Igualdad, se garantiza la apertura de canales de comunicación bidireccional que aseguren que la información llega a todas las personas de la organización.

La Agente de Igualdad, además, será la persona responsable de supervisar la implementación de las medidas del plan de igualdad y de evaluar su efectividad.



- Un **69%** de las personas entrevistadas tienen **conocimiento** de las políticas y/o acciones de igualdad que se desarrollan en Condis, como por ejemplo: la política de emergencias (cuando tenemos que salir por alguna emergencia o asunto puntual y la empresa nos da la flexibilidad de recuperar las horas otro día), los beneficios sociales, reducciones de jornada, excedencias, etc.
- Un **61%** afirmó haber hecho uso de alguna(s) de estas medidas.
- Un **59%** se muestra satisfecha con las medidas utilizadas.
- Un **71%** de las personas encuestadas manifiesta satisfacción en relación a la implantación de las acciones.

# ***Protocolo de Acoso***

## **DEFINICIONES:**

### **•ACOSO SEXUAL**

Es toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

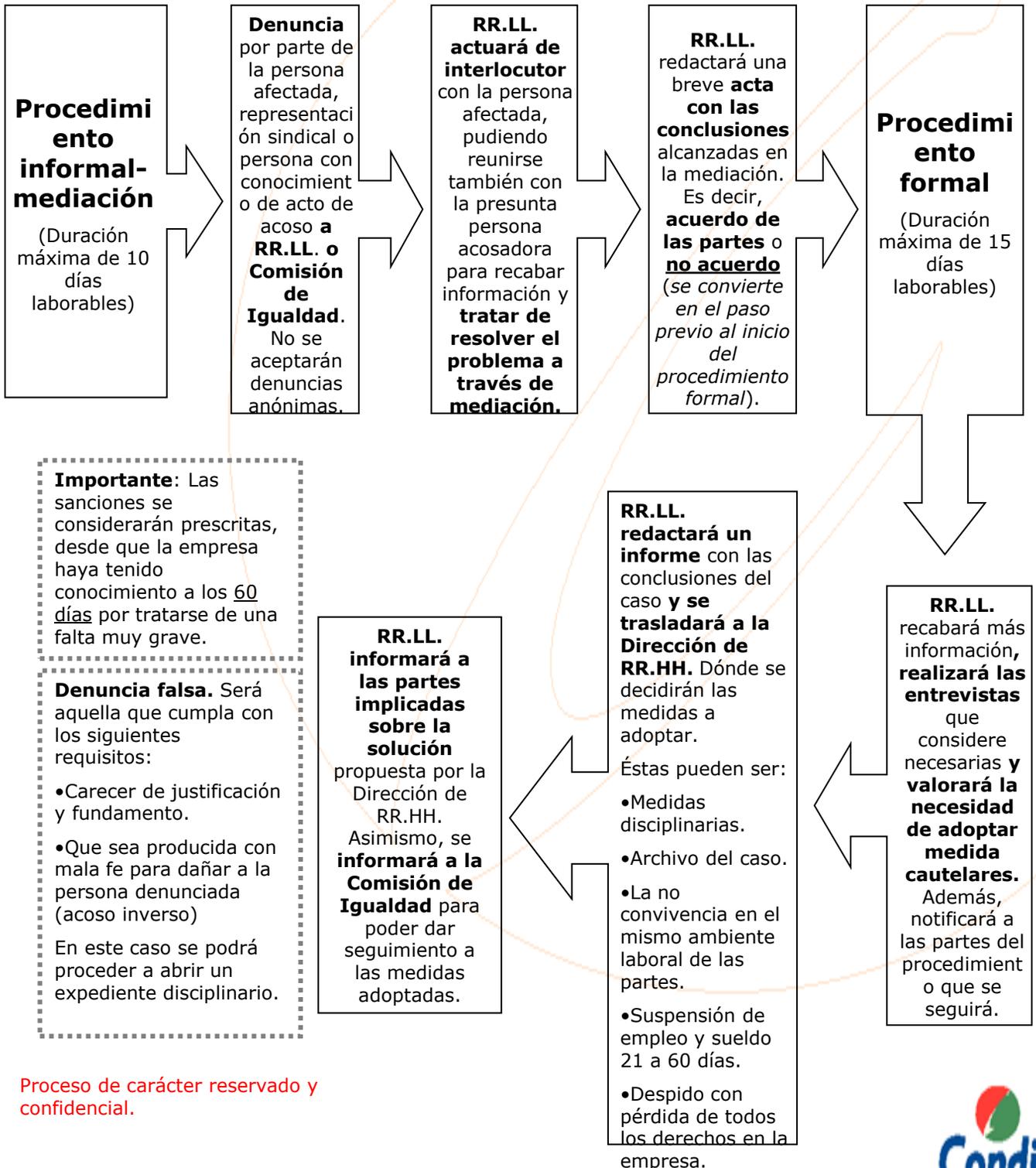
### **•ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **• ACOSO MORAL**

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente dentro de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

# Procedimiento de actuación- Informal y Formal



Proceso de carácter reservado y confidencial.

## ***Compromisos por parte de la empresa***

- **La empresa se compromete a:**
  - Informar a toda la plantilla de este protocolo.
  - Integrar en la gestión de RR.HH. las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso.
  - Investigar de forma confidencial las situaciones de este tipo que se produzcan.
  - Establecer pautas para que todas las personas que sufran de acoso puedan denunciar dicho comportamiento.
  - Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado una denuncia de acoso o haber testificado.
  - Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima de acoso.
  - Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

## Más Información

- **Instituto de la Mujer**  
[http://www.inmujer.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Home](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home)
- **Ministerio de Igualdad**  
[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047402852&language=cas\\_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU\\_listado](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047402852&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_listado)
- **Consejo de la juventud en España**  
<http://www.cje.org/C18/Inicio/default.aspx?lang=es-ES>
- **Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la No discriminación de las Personas por su Origen Racial o Étnico**  
[http://www.igualdadynodiscriminacion.org/ss/Satellite?pagename=ConsejoNoDiscriminacion/Page/CND\\_home](http://www.igualdadynodiscriminacion.org/ss/Satellite?pagename=ConsejoNoDiscriminacion/Page/CND_home)
- **Instituto Europeo de Igualdad de Género**  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10938\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_es.htm)
- **Mujeres en red**  
<http://www.mujeresenred.net>

**Gracias por  
vuestra colaboración.**

