

# PLAN DE IGUALDAD

*Por una igualdad de oportunidades entre mujeres y  
hombres efectiva*

GRUPO DIA-FUNTRAFIC

## ÍNDICE

### 1. INTRODUCCIÓN

- a) Diagnóstico de género
- b) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

### 2. EL COMPROMISO DEL GRUPO DIA-FUNDTRAFIC CON LA IGUALDAD

### 3. PLAN DE IGUALDAD

- a) Un plan transversal
- b) Objetivos y medidas
  - i. Cultura y comunicación
  - ii. Prevención de Riesgos Laborales
  - iii. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
  - iv. Conciliación y corresponsabilidad
  - v. Contratación
  - vi. Retribución
  - vii. Formación y promoción

### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

### a. Diagnóstico de género

Con el objetivo de desarrollar un Plan de Igualdad efectivo y ajustado a las necesidades sociales y a las de nuestro propio Grupo DIA-FUNDTRAFIC hemos llevado a cabo un breve análisis acerca de los elementos de nuestras entidades sobre los que debemos actuar para tratar de rectificar la desigualdad en el ámbito laboral.

Hemos hecho un análisis sobre nuestra plantilla, la cultura dentro de las organizaciones, nuestros procesos de selección, formación, promoción, retribución, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, nuestros planes de prevención de riesgos laborales, la prevención del acoso sexual y/o por razón de género, etc.

Y por las características singulares de nuestras entidades, hemos aplicado también un análisis sobre nuestra Comunicación, un elemento de trabajo indispensable para transmitir nuestros mensajes y mantener un intercambio permanente con víctimas, profesionales, medios de comunicación, partidos políticos, empresas, etc.

Las necesidades de este diagnóstico se ven reflejadas en el cuerpo del Plan de Igualdad y en las medidas que hemos puesto en marcha. Fruto de este diagnóstico

### b. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

#### Objeto y ámbito de la Ley

##### Artículo 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### Artículo 2 Ámbito de aplicación

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres supuso un gran avance en el reconocimiento formal de derechos y prácticas que asegurasen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación de ningún tipo por razón de género; principalmente.

#### Plan de igualdad obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres dice que las empresas con una plantilla superior a 250 personas deben de manera obligatoria diseñar e implementar un Plan de Igualdad, que además debe ser negociado colectivamente. En nuestro caso, el Grupo DIA-Fundtrafic llevamos a cabo esta medida de buenas prácticas de manera voluntaria, con el objetivo principal de mejorar la situación de vulnerabilidad y discriminación a la que las mujeres, como colectivo, son sometidas por cuestiones de género.

## 2. EL COMPROMISO DEL GRUPO DIA-FUNDTRAFIC CON LA IGUALDAD

Desde el Grupo DIA-FUNDTRAFIC sabemos de la importancia de sumar esfuerzos, no sólo a nivel individual, sino en todos los niveles sociales. En este sentido, todas las entidades podemos aportar nuestro esfuerzo para contribuir al cambio social. Desde organizaciones, empresas, asociaciones, confederaciones, etc. se pueden sentar las bases para transformar la estructura social que en la actualidad está marcada por el denominado '**sistema patriarcal**' en uno más justo e igualitario.

Este Plan de Igualdad sigue las pautas marcadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y tiene como objetivo la puesta en marcha de una serie de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades, a combatir la discriminación y el acoso contra las mujeres en las siguientes áreas: contratación; formación; políticas de ascensos y retribuciones; conciliación laboral, familiar y personal; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; comunicación no sexista y sensibilización hacia la igualdad de oportunidades. El valor del Plan es que se aplica de una manera transversal en nuestra entidad.

Siendo conscientes de que ámbito laboral es uno de los espacios clave en los que se siguen reproduciendo las pautas de discriminación, acoso y desigualdad entre hombres y mujeres, ponemos en marcha este Plan de Igualdad, explicitando nuestro compromiso y sensibilidad hacia la desigualdad y discriminación estructurales que se vienen ejerciendo durante siglos de manera sistemática sobre las mujeres, por cuestiones de género. Se trata de una iniciativa vinculada no solo a nuestros valores corporativos como Grupo DIA-FUNDTRAFIC, sino al Cumplimiento mismo de la Declaración Universal de los DDHH. Generar empleo de calidad, la igualdad de oportunidades constituye una guía dentro de nuestra gestión de los empleados y empleadas.

### 3. PLAN DE IGUALDAD

#### a. Un plan transversal

Uno de los principios fundamentales remarcados en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es la transversalidad de los Planes de Igualdad, y es una de las recomendaciones que tenemos en cuenta para la implementación por parte del Grupo DIA-FUNDTRAFIC. Todas las medidas que exponemos a continuación se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo, independientemente de su categoría profesional, de su tipo de contrato, de su lugar de trabajo, etc.

*“Para hacerlo efectivo, la empresa tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participan por igual y reciben el mismo trato. El plan de igualdad facilita el desarrollo de las medidas porque determina cómo realizarlas, en qué marco se implantan y de quién es la responsabilidad de su realización. Se convierte en un plan de acción que garantiza la implantación de las medidas y la obtención de **resultados**.”*

De acuerdo con el principio de transversalidad, nuestro Plan de Igualdad está respaldado y participado por todos los agentes que forman parte de nuestras entidades. De acuerdo con las pautas que establece el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través del Instituto de la Mujer; cada persona dentro de la organización tiene un tipo de participación dentro del diseño e implantación del plan de igualdad.

A continuación, exponemos las responsabilidades que ha asumido cada **'agente'** del Grupo DIA-FUNDTRAFIC en el diseño e implementación del Plan de Igualdad.

- Equipo directivo: es el agente encargado de impulsar el Plan y disponer los medios materiales y humanos para que se implemente.
- Plantilla: participa, opina y propone acciones de mejora dentro del marco del plan.
- Comisión permanente de igualdad: es un órgano paritario que canaliza la comunicación entre los distintos miembros de la entidad y sirve para proponer, acordar y hacer el seguimiento de nuevas medidas.
- Figura que canaliza las denuncias y quejas: se trata de una persona, elegida de manera conjunta entre todas las personas de la entidad, que canaliza, registra y ejecuta el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación: realizamos una difusión permanente dentro de nuestra entidad para asegurarnos de que la plantilla está informada del funcionamiento de este

Plan. También, como medida concretar realizamos la comunicación de acciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

- Organismos de igualdad: contamos con una red de organismos, entidades públicas y contactos a los que podemos acudir en para recibir orientación, asesoramiento, información y toda la ayuda necesaria para desarrollar nuestro Plan de la manera más óptima, además de otro tipo de acciones.

## b. Objetivos y medidas

El objetivo principal de este Plan de Igualdad es:

*Promover la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso y discriminación por razón de sexo. Creación de la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta por dos personas: una de ellas designada por el Patronato del Grupo DIA-Fundtrafic y otra de ellas elegida por acuerdo de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.*

### i. Cultura y comunicación

OBJETIVO 1: Fomentar la cultura de la igualdad. Medidas:

- a) Revisar de manera anual los avances del Plan de Igualdad por la Comisión Permanente de Igualdad;
- b) Ofrecer formación específica sobre los principios de igualdad en el Grupo DIA-Fundtrafic, en particular del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención del acoso;
- c) Difundir de manera interna cursos, formaciones y noticias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres;
- d) Conmemoración del Día de la Mujer – 8 de marzo: a través de la publicación de artículos y/o de la difusión de mensajes de sensibilización en nuestros medios digitales y redes sociales.

OBJETIVO 2: Difundir el Plan de Igualdad. Medidas:

- a) Dar a conocer el Plan de Igualdad de manera interna para que todos los empleados tengan acceso mediante su envío por correo electrónico y su publicación en los tablones de la entidad, de manera que esté visible.

- b) Desde el departamento de Administración se asegurará que las nuevas incorporaciones, independientemente del carácter de su contrato conozcan de la existencia de este Plan.

OBJETIVO 3: Sensibilizar hacia la Igualdad de Oportunidades. Medidas:

- a) Todas las personas vinculadas de algún modo a los procesos de gestión de personas recibirán formación específica en Igualdad de Oportunidades;
- b) Elaboración de un plan de Comunicación para el Grupo que integre el lenguaje no sexista e inclusivo (diversidad funcional, raza, género, edad, cultura, etc.) que ofrezca una Imagen corporativa acorde con nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades. Tomamos como referencia el manual de lenguaje no sexista elaborado conjuntamente por el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga y la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga: *“Manual de lenguaje administrativo no **sexista**”*;
- c) Informar a las entidades colaboradoras con el Grupo de los compromisos adquiridos en material de Igualdad;
- d) Realizar de manera periódica acciones de comunicación destinadas a visibilizar la labor de las mujeres que trabajan dentro del Grupo DIA-Fundtrafic, a través de la publicación de entrevistas en las páginas web del Grupo para su posterior difusión a través de nuestros medios.

## ii. Prevención de Riesgos Laborales

OBJETIVO 1: Incorporar la perspectiva de género en la planificación de la Prevención de Riesgos Laborales. Medidas:

- a) Detección, evaluación y formación específica en riesgos laborales teniendo en cuenta los riesgos laborales asociados a las tareas que realizan mayoritariamente las mujeres dentro del Grupo DIA-Fundtrafic;
- b) Favorecer la participación de las mujeres en la evaluación de riesgos laborales;
- c) Ofrecer información y formación sobre los riesgos laborales específicos para el caso de trabajadoras embarazadas.

## iii. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



OBJETIVO 1: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y disponer medidas efectivas contra Diagnosticar, prevenir y elaborar un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo. Medidas:

- a) Adopción de una definición que facilite el diagnóstico. Tomamos como referencia la definición sobre acoso sexual por razón de sexo recogida en el TÍTULO I: “El principio de igualdad y la tutela contra la **discriminación**” en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

*1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.*

*2. Constituye acoso por razón de sexo 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.*

*3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

*4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

- b) Elaboración un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que contemple: la iniciación del procedimiento, la investigación, la elaboración de propuestas a raíz de un informe inicial, la constitución de un Comité de Asesoramiento que dé una respuesta a la persona afectada en un plazo máximo de 5 días hábiles, tomando las medidas de urgencia que estime convenientes.
- c) Cumplir con los siguientes objetivos, marcados en el apartado II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo contenido en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

- a. *Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan;*
- b. *Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan;*
- c. *“Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras **pertinentes**” Para ello, se garantizará **“el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario”;***
- d) Creación de una figura que canaliza las denuncias y quejas: se trata de una persona, elegida de manera conjunta entre todas las personas de la entidad, que canaliza, registra y ejecuta el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo;
- e) Difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

#### iv. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO 1: Facilitar la conciliación laboral, familiar y personal a trabajadores y trabajadoras del Grupo DIA-FUNDTRAFIC. Medidas:

- a) Ofrecer amplia flexibilidad en los horarios de entrada y salida;
- b) Facilitar la reordenación del horario de trabajo, prestando mayor atención a las necesidades de empleados y empleadas con cargas familiares;
- c) Agendar las reuniones en horarios centrales para que no interfieran con los horarios de salida y entrada de los trabajadoras y trabajadores;
- d) Informar a la plantilla acerca de la posibilidad de ejercer los derechos de conciliación.

OBJETIVO 2: Promover la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral. Medidas:

- a) Realizar jornadas lúdico-educativas para niños y niñas en los centros de trabajo de sus padres/madres/tutores en los días en que no hay colegio: desde Fundtrafic desarrollamos nuestro Programa de Conciliación Laboral y Familiar

“**Días Sin Cole**”, que invita a las empresas a ofrecer una alternativa a padres/madres/tutores de menores en los días no lectivos. Desde nuestra entidad nos coordinamos con las empresas para organizar una jornada lúdico-educativa para niños y niñas en el centro de trabajo de sus padres/madres/tutores en los ‘**días sin cole**’ para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar;

## v. Contratación

OBJETIVO 1: Garantizar la contratación no discriminatoria. Medidas:

- a) Los criterios de selección, así como los anuncios de ofertas de empleo no harán mención a ningún aspecto y/o requisito que, sin tener relevancia para el puesto, pueda impedir la selección de personas candidatas por cuestiones de género.
- b) Asegurar el lenguaje no sexista en la publicación de ofertas de trabajo.
- c) Revisar la documentación relativa a manuales de contratación

OBJETIVO 2: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres con discapacidad. Medidas:

- a) Poner en marcha un proyecto para el fomento de la empleabilidad y la mejora de la búsqueda de empleo para mujeres con algún tipo de discapacidad. Asociación DIA cuenta con el Programa de Inclusión Laboral (PIL) cofinanciado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Fundación ONCE, dentro del cual se integrará este proyecto específico para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres con discapacidad.

## vi. Retribución

OBJETIVO 1: Asegurar el principio de igual remuneración por trabajos de mismo valor. Medidas:

- a) Revisar de manera anual las retribuciones medias por género para poder determinar si existe algún tipo de discriminación salarial;
- b) Garantizar la igualdad de trato en la remuneración de las personas que estén disfrutando de algún tipo de medida de conciliación laboral, familiar y personal.

## vii. Formación y promoción

OBJETIVO 1: Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación y la promoción profesional. Medidas:

- b) Programar las formaciones dentro del horario laboral, preferiblemente en horarios centrales para que no interfieran con los horarios de salida y entrada de los trabajadoras y trabajadores;
- c) Facilitar la formación y la mejora de habilidades directivas con el fin de promover la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad;
- d) Promover la formación específica en igualdad de género a través de las medidas detalladas en el apartado 1) de Cultura y comunicación de este Plan;
- e) Asegurar un sistema de recursos humanos que reconozca el valor de las personas, independientemente de su sexo, y que promueva la eliminación de los estereotipos de género.

## 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Permanente de Igualdad es la encargada de realizar un seguimiento para asegurar que la implementación de las medidas. Con este fin la Comisión se reunirá dos veces al año.

De manera anual la Comisión Permanente de Igualdad presentará un informe de evaluación del Plan de Igualdad que explique qué acciones concretas se han tomado para el cumplimiento de los objetivos, y que recoja cualquier tipo de incidencia, sugerencia de mejora, o conclusión.

El informe se publicará de manera que los trabajadores y trabajadoras del Grupo DIA-FUNDTRAFIC puedan consultar esta información. Si la Comisión Permanente de Igualdad lo considera idóneo se podrá hacer público, parcial o totalmente, este informe de evaluación.