



# **PLAN DE IGUALDAD CALADERO S.L.U.**

## **INTRODUCCIÓN**

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad firmado por Caladero y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Caladero, que debe estar presente en la gestión de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.

El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; así mismo, con la firma del Plan de Igualdad, se concretan medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa y en todos sus niveles tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que todas las empresas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, para aquellas con una plantilla superior a 250 personas, existe el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas y dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral directa o indirecta entre mujeres y hombres, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas, para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, Caladero pone en marcha el Plan de Igualdad, con objeto de reiterar su responsabilidad de garantizar la igualdad real y efectiva de su plantilla por razón de sexo.

### **Objetivos:**

- Reforzar el compromiso de CALADERO, en orden a mejorar la calidad de vida de toda su plantilla (hombres y mujeres), así como el de fomentar el principio de igualdad entre los sexos.
- Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades en el acceso a la empresa y al desarrollo profesional a todos los niveles.
- Adopción de medidas para eliminar el uso del lenguaje sexista y garantizar el tratamiento igualitario de mujeres y hombres.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, eliminando obstáculos que, aún siendo de origen social y/o cultural, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Prevenir la discriminación laboral, por razón de sexo y el acoso sexual, estableciendo un protocolo para estos casos.
- Mejora de la productividad y la salud laboral.

### **ESTRUCTURA**

El Plan de Igualdad de Caladero, se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico: se ha realizado un estudio de la situación actual de mujeres y hombres en la empresa, con información cuantitativa y cualitativa, en materia de características de la plantilla, acceso a la empresa, contratación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, promoción y formación.

2. Programa de Actuación, cumpliendo con una doble finalidad:
  - a) Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.
  - b) Adopción de medidas concretas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos definidos en el diagnóstico y eliminar las carencias encontradas.
3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan: se creará una Comisión de seguimiento, que evaluará el grado de realización de las medidas, sus resultados y su impacto en la empresa.

Se establecen como objetivos generales:

- Integrar el principio de igualdad en toda la gestión de la empresa.
- Lograr la equiparación profesional progresiva de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.

**Objetivos específicos para cada una de las siguientes áreas:**

- 1. Acceso a la empresa y contratación**
- 2. Promoción**
- 3. Retribución**
- 4. Formación**
- 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- 6. Salud laboral**
- 7. Comunicación y sensibilización**
- 8. Participación**

## **DEFINICIONES**

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo/género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar 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, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo

### **Indemnización frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad es de aplicación para toda la plantilla de la empresa Caladero S.L.U.

### **VIGENCIA**

El Plan de Igualdad que entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación, tiene como finalidad alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo; las acciones positivas sólo serán de aplicación mientras subsistan los supuestos que se pretendan conseguir.

El plazo determinado de vigencia está ligado a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido tendrá una vigencia ilimitada.

## **ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS:**

### **I. ACCESO A LA EMPRESA Y CONTRATACIÓN**

En el acceso a la empresa se observa que la participación de mujeres y hombres está equilibrada, garantizándose la igualdad de trato en la selección de personal.

No obstante, se observa un mayor porcentaje de hombres en puestos de mantenimiento (100%) y almacén (84%), y por el contrario un mayor porcentaje de mujeres en puestos de administración/recursos humanos (85%) y calidad (68%).

Por ello, se aprueba como medida:

1. A igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al sexo menos representado en el puesto.

La empresa ya ha corregido del Protocolo de Selección y los respectivos documentos asociados, la utilización de un lenguaje que pudiese llevar interpretaciones de desigualdad por sexo. Se establecen las siguientes medidas:

2. Seguimiento y comprobación de las solicitudes de empleo y cualquier documento que contenga elementos sexistas o que transmitan mensajes estereotipados por razón de sexo.

3. Así mismo, seguimiento del uso del lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.

4. Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan, de los diferentes procesos de selección y contratación de personal:

- a) información de porcentajes de mujeres y hombres entrevistados/as – seleccionados/as, (dejando constancia en su caso de las dificultades encontradas en la selección de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado).

- b) muestreo de ofertas de trabajo publicadas en las que se analizará el lenguaje utilizado.

## **II. PROMOCIÓN**

En el cómputo general se observa una paridad en las diferentes categorías a excepción de Oficiales (únicamente masculino) al ser una categoría exclusiva de Mantenimiento. Al detallar por Direcciones, observamos en la categoría de Técnicos-Responsables, un desequilibrio en algunas de ellas tanto a favor del género femenino como del masculino.

Por todo ello y para las nuevas promociones, se aplicarán las siguientes medidas:

1. A igualdad de condiciones y méritos, se establece como acción positiva: la preferencia en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales al género menos representado.
2. Seguimiento, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción entre mujeres y hombres.

Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de las personas promocionadas detallando número (por genero), puestos y categorías a promocionar.

## **III. RETRIBUCIÓN**

El sistema retributivo actual no atiende a razones de género, por lo que no se considera que exista ningún tipo de desigualdad.

Se deja constancia a su vez, de que las condiciones retributivas en el momento de Incorporación y Promoción son iguales para ambos sexos.

Por todo ello, seguirá existiendo por parte de la organización un pleno compromiso con este punto, realizándose un seguimiento del mismo que asegure su cumplimiento.

## **IV. FORMACIÓN**

El Plan de formación actual de la empresa está diseñado y dirigido de forma conjunta a todos los miembros de la compañía, sin tener en cuenta ningún aspecto en relación al sexo.

Las medidas relacionadas con formación en la empresa a poner en marcha, son las siguientes:

1. Incluir en los cursos de formación de iniciación, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación de la empresa y específicamente sobre el plan de igualdad.
2. Informar a la Comisión de las acciones formativas a realizar por todo el personal de la compañía, y el porcentaje de participación de mujeres y hombres.
3. Hacer un seguimiento de las entrevistas de salida realizadas a personal que abandona la organización, por si pudiera existir alguna razón de discriminación por sexo.

Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el número de horas y tipo de formación realizadas, desglosadas por género.

## **V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

CALADERO se compromete a realizar un seguimiento para su cumplimiento, de todas las medias que actualmente nuestro convenio colectivo de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados elaborados salazones, aceite y harina de pescados y mariscos, rige en materia de conciliación en el apartado de licencias y excedencias.

Creemos conveniente reforzar la información que puedan disponer los colaboradores de la empresa a cerca de las medidas a las que se puedan acoger, y es por ello que la empresa pondrá en marcha medidas tanto en Formación como en Información.

Como primera medida, quede reflejado la posibilidad que tienen todos/as Colaboradores/as Caladero de disfrutar su permiso de lactancia acumulando las horas que dispone para ello, en jornadas completas.

## VI. SALUD LABORAL

Las medidas relacionadas con salud laboral, son las siguientes:

1. El Comité de Seguridad y Salud, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valore si hay o no, factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo.
2. Garantizar ayuda psicológica para las víctimas de violencia doméstica que lo soliciten.
3. Se ofrecerá a las víctimas de violencia doméstica la posibilidad de trasladarse a otra planta de trabajo (de las dos existentes), presentando a la empresa la denuncia pertinente.
4. Formar a los miembros que formen parte de la Comisión de Igualdad, en detección y tratamiento de los casos de acoso.
5. Diseñar un protocolo y plan de acción específico en casos de acoso sexual en el trabajo. El objetivo del **protocolo de acoso**, consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, o moral, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

### DECLARACIÓN DE INTENCIONES:

La empresa y las representaciones sindicales, manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en Caladero, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación, a cerca de la reclamación, será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

## DEFINICIONES:

Se entiende como **acoso moral o mobbing**, la situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que atenta contra la integridad y dignidad personal y profesional del trabajador o trabajadora; lo que diferencia el acoso moral de otros problemas laborales es la intencionalidad de causar daño, la repetición y la continuidad en el tiempo. Si no se dan estas características, hablaremos de factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo, pero no estaremos ante un caso de acoso moral.

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. (Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007)

Se considera **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 (Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007)

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

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.

El art. 9 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, determina que también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier comportamiento, trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por último, el art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dispone lo siguiente: las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su previsión y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por todo ello:

- La Empresa garantiza a sus trabajadores, hombres y mujeres, el derecho a un procedimiento de investigación, bajo los principios de eficacia, celeridad y confidencialidad en los trámites.
- De acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Caladero, son faltas muy graves:
  - o Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.( Art. 32-Punto 3)
- Se considerará falta muy grave, a pesar de no recogerse en el Convenio, el acoso laboral sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
- Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

Como medida de actuación, la empresa se compromete a diseñar y elaborar un protocolo específico en casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, que presentará y validará con la Comisión de Igualdad.

## **VII. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Para lograr una comunicación interna y externa, que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como garantizar un uso del lenguaje e imágenes no sexistas, se acuerdan las siguientes medidas:

1. Revisar y en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para que no sean sexistas.

2. Informar periódicamente al Comité de Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud del seguimiento del Plan de Igualdad.

Una vez firmado el plan de igualdad, se comunicará el mismo a través de los canales de comunicación establecidos.

Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el estado de comunicación trasladada a la plantilla.

De la misma forma, el canal de comunicación que deberá utilizar cualquier colaborador/a Caladero para informar sobre cualquier incidencia relacionada con el tema tratado, será a través de su Responsable directo, excepto cuando tal incidencia tenga que ver con el mismo/a. En este caso se podrá dirigir al superior jerárquico de éste/a.

## **VIII. PARTICIPACIÓN**

Para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes comisiones o comités de la empresa, se adopta el compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de la participación activa de las mujeres en las diferentes comisiones o comités (Comité de seguridad y salud, Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, etc.)

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos y acciones recogidos en este Plan de Igualdad, Empresa y Comisión de Igualdad velarán por el correcto desarrollo del Plan, analizarán el cumplimiento de las actuaciones planteadas, y su impacto en la empresa.

La evaluación es un proceso de mejora continua y es una herramienta útil para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

## **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caladero S.L.U. será paritaria estando compuesta por 5 miembros por la parte social y 5 miembros por parte de la empresa. La Comisión estará dotada de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer semestre después de la firma del Plan.

### **Funciones:**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- La Comisión realizará funciones asesoras en materia de igualdad.
- Interpretación del contenido del Plan de Igualdad.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Seguimiento, de la aplicación de las medidas establecidas para el fomento de la igualdad, y evaluación del cumplimiento de éstas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Conocimiento de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.