

REUNIÓN COMISIÓN PARITARIA SEDIASA ALIMENTACIÓN

En Madrid, a 28 de abril de 2011, siendo las 18:00 horas se reúne en la sede de la Federación Agroalimentaria de CCOO sita en Pza. Cristino Martos nº 4, 28008 Madrid, la Comisión Paritaria según la siguiente relación:

ASISTENTES

Por UGT:

Luz María Díaz Durán
Carlos Ordoñez Villegas

Asesoras: Lucía García-Quismondo García-Arcicollar
Ángela Rubio Bermejo
Federación Agroalimentaria UGT

Por CCOO:

M^a del Carmen Herrera Conrado
Julián González García

Asesores: Silvia Conde Marcos
José Vicente Canet Juan
Federación Agroalimentaria CCOO

Por la Empresa:

M^a Teresa Alonso Ramos

Asesor: Antonio Serra Mena
Asesor Jurídico

para tratar el siguiente **orden del día** propuesto:

1.- Lectura y firma del Plan de Igualdad

ACUERDOS

1.- Se acuerda por las partes intervinientes firmar el Plan de Igualdad de fecha de hoy 28.04.2011.

Tratados los puntos anteriores se levanta la sesión a las 18:30 horas.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, some with the text 'CCOO' or 'UGT' written next to them. The bottom row contains four signatures, also with 'UGT' written next to them. The signatures are stylized and vary in legibility.

PLAN DE IGUALDAD

SEDIASA

ABRIL 2011

PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, negociado por Sediasa y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y U.G.T., de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, tiene como objetivo principal el de alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa Sediasa, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

SEDIASA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo a este espíritu, la empresa durante el año 2010 ha realizado un diagnóstico cuyas conclusiones se han compartido y analizado conjuntamente con la representación de los trabajadores y en él, se ha puesto de manifiesto el hecho de que en SEDIASA no existen problemas de discriminación por razón de sexo. No obstante, la empresa está abierta a abrir líneas de actuación en materia de prevención, y por ello hace partícipe a la representación legal de los trabajadores del diagnóstico y medidas adoptadas.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures include the following text: 'CC.OO.' (top center), 'UGT' (top right), 'Sediasa' (top right, slanted), 'CC.OO.' (middle left), 'UGT' (middle left), 'Sediasa' (middle left, slanted), 'UGT' (middle center), 'UGT' (middle right), 'UGT' (bottom left), and 'UGT' (bottom right). The signatures are stylized and vary in size and orientation.

PLAN DE IGUALDAD

1. Acceso al empleo Selección, Contratación y Promoción Profesional

Objetivos:

- ❖ SEDIASA fomentará que en los proceso de reclutamiento, selección y promoción profesional se integre el principio de igualdad, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona puesto.

Medidas:

- ❖ Se buscarán sistemas objetivos para la contratación que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.
- ❖ Se definirán y precisarán procedimientos de selección de personal y el tipo de pruebas de acceso así como de su contenido de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades.
- ❖ Se tratará de establecer revisiones periódicas del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres.
- ❖ Se transmitirá al órgano encargado de la selección y contratación la política de la compañía en política de igualdad.
- ❖ Se fomentará la utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.
- ❖ Se tratará de eliminar cualquier criterio discriminatorio en las clasificaciones profesionales como el sexo o la edad
- ❖ Se tratará de regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género, definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales.

Duración:

- ❖ Constante

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'CCCO', 'JST', and 'CCCO'.

Indicadores:

Plantilla desagregada por sexo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo					

2. Formación

Objetivo:

- ❖ SEDIASA promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as con objeto de obtener un impacto positivo en el negocio a través de incrementar la polivalencia y expectativas profesionales.

Medidas:

- ❖ Facilitar el acceso a la formación de mandos, fundamentalmente, para las mujeres.
- ❖ Fomentar la formación en materia de igualdad para todos los trabajadores y trabajadoras incluyendo eventuales, básica para toda la plantilla y avanzada para mandos, con independencia de su sexo.
- ❖ Se promoverá la participación de las trabajadoras en acciones formativas que faciliten su acceso a la promoción profesional, potenciando la formación en horario de trabajo.
- ❖ Se fomentará la formación de mujeres y hombres para puestos en los que tengan menor presencia.
- ❖ Se facilitará la accesibilidad a la formación destinada a los trabajadores extranjeros que manifiesten dificultades de comprensión.

Duración:

- ❖ Constante

Indicadores:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UGT' and 'ccoo'.

Formación último año					
Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL					

3. Sistema retributivo

Objetivo:

- ❖ Promover la equidad interna en la política retributiva.

Medidas:

- ❖ Se recogerá el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes.
- ❖ Se fomentará que las diferencias retributivas en lo referido a los niveles de mando estén justificadas en criterios de mérito, capacidad cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la compañía.
- ❖ Se mantiene la retribución establecida en convenio, en función categoría y funciones independientemente de su sexo

Duración:

- ❖ Constante

Indicadores:

Salarios establecidos por categorías.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

4. Condiciones de trabajo/Salud laboral

Objetivo:

- ❖ Integrar en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

Medidas:

- ❖ Se tratará de establecer un protocolo de maternidad.
- ❖ Se desarrollará la evaluación de riesgos ergonómicos.
- ❖ Se tratará de desarrollar un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros.
- ❖ Fomentar la información sobre las medidas existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❖ Se desarrollará un plan destinado a la protección de la maternidad.
- ❖ Se potenciará la difusión del protocolo de actuación para la comunicación de la situación de embarazo y para facilitar a las trabajadoras la gestión de la prestación de riesgo de embarazo.

Duración:

- ❖ Constante

Indicadores:

Tabla de incapacidad temporal y accidente de trabajo desarrollada por sexo
Tabla de incapacidad temporal y accidente de trabajo desarrollada por sexo

Incapacidad temporal y Accidentes de trabajo por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal					
Accidente de trabajo					
TOTAL					

    6

5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo:

- ❖ Promover la Igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras a través de la introducción de medidas que mejoran, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

Medidas:

- ❖ Se fomentará el uso de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral por parte de los trabajadores así como de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico
- ❖ Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones devengadas durante el periodo de maternidad al periodo de baja por maternidad.
- ❖ Se potenciará la realización de reuniones en horario de trabajo.
- ❖ En caso de nacimientos prematuros u hospitalización después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo 1 hora. Tendrán derecho igualmente a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 3 horas.
- ❖ Establecer el periodo de lactancia en 14 días.
- ❖ Facilitar jornadas concertadas para trabajadores/as con hijos entre 9 y 10 años.
- ❖ Promover la cesión del permiso de maternidad.
- ❖ Facilitar la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, horarios flexibles, etc, para las víctimas de violencia de género.
- ❖ Garantizar el disfrute de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad entre hombres y mujeres y Convenio Colectivo de Aplicación

Duración:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CC.00', 'UGT', and a circled signature.

❖ Constante

Indicadores:

Bajas temporales, permisos y excedencias último año					
Bajas temporales, permisos y excedencias último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Disfrute de lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL					

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- Top right: A large signature with "16/12/2014" written below it.
- Middle left: "L1" and "cc03" written vertically.
- Middle center: A signature with "15/12/2014" written below it.
- Middle right: A signature with "16/12/2014" written below it.
- Bottom left: A signature with "16/12/2014" written below it.
- Bottom center: A signature with "16/12/2014" written below it.
- Bottom right: A signature with "16/12/2014" written below it.
- Bottom center: A large signature with "16/12/2014" written below it.

6. Acoso moral y sexual

Objetivo:

- ❖ Mantener un entorno laboral en la compañía donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de raza, sexo, religión ni opinión, de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras de SEDIASA a recibir dentro del entorno laboral un trato cortés, respetuoso y digno por parte de sus superiores, compañeros y/o colaboradores.

Medidas:

- ❖ Se establecerá el acoso sexual como falta muy grave que conlleva las debidas sanciones.
- ❖ Se adoptarán las medidas necesarias con la finalidad de evitar cualquier situación de acoso,
- ❖ Se tratará de determinar un proceso tanto de prevención como de denuncia y sanción del acoso sexual, apoyando y protegiendo a la víctima en todo momento y garantizando su intimidad y dignidad.
- ❖ Se tratarán de definir protocolos de prevención y sanción del acoso para facilitar la detección y corrección de incidencias.

Duración:

- ❖ Constante

Indicadores:

Denuncias por acoso moral o sexual	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% total
Denuncias recibidas						
Denuncias comprobadas						
Sancionadas						

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

7. Comunicación Corporativa Interna y Externa.

Objetivo:

- ❖ Las acciones de comunicación tanto internas como externas de la compañía deberán realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos, utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista, mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas.

Medidas:

- ❖ Difundir el Plan de Igualdad, así como los protocolos existentes en el presente plan de igualdad, por los medios de comunicación habilitados por la compañía.
- ❖ Promover la formación en materia de igualdad a través de los diferentes medios o herramientas de la empresa.

Duración:

- ❖ Constante

Indicadores:

Revisión anual del alcance obtenido por las medidas adoptadas.

8. Seguimiento y Evaluación.

Bianualmente se evaluará el plan de igualdad establecido, de modo que atienda a las necesidades detectadas en el seguimiento, inicialmente anual, que se realice de los indicadores definidos.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UGT' and 'CCOO'.

ANEXO I
PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:

Conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 298/2009 de 6 de marzo, la guía sobre orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo y teniendo en cuenta la actividad realizada en Sediasa, se han detectado los siguientes riesgos que pueden influir en las trabajadoras especialmente sensibles (embarazadas), en función del puesto de trabajo que éstas desempeñen:

- Administrativa con actividad física ligera, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 37 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 34 de gestación**.
- Trabajos de bipedestación de forma prolongada, (más de 4 horas/día) según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 22 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 20 de gestación**.
- Trabajos de bipedestación de forma intermitente (menos de 30 minutos/hora), según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 37 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 34 de gestación**.
- Trabajos de bipedestación de forma intermitente (más de 30 minutos/hora), según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 30 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 28 de gestación**.
- Parándose con inclinaciones por debajo de la rodilla, repetidamente (más de 10 veces/h) según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 18 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 16 de gestación**.
- Parándose con inclinaciones por debajo de la rodilla, intermitente (de 2 a 9 veces a la hora) según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 26 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirán a partir de la **semana 24 de gestación**.
- Ruido, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia en condiciones de ruido excesivo (más de 80 dBA) se debe retirar a la mujer embarazada de dichos puestos a partir de la **semana 20 o 22**.
- Cargando pesos, repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas) más de 10 kg, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 18 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirá a partir de la **semana 16 de gestación**.
- Cargando pesos, repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas) entre 5 y 10 Kg, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 20 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirá a partir de la **semana 18 de gestación**.
- Cargando pesos, repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas) menos de 5 kg, según la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia a partir de la **semana 26 de gestación** es recomendable interrumpir la actividad laboral. En los embarazos múltiples se interrumpirá a partir de la **semana 24 de gestación**.

