

COVAP

COVAP

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
2019-2022

INDICE

1	DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD	4
2	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	9
6	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	10
7	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	10
8	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	11
9	COMISIÓN DE IGUALDAD DE COVAP	12
9.1	FUNCIONES	12
9.2	COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA SEGUIMIENTO.....	14
9.3	SUSTITUCIONES.....	16
9.4	REUNIONES	17
9.5	ACTAS.....	17
9.6	CONFIDENCIALIDAD.....	18
9.7	DISPOSICIONES TRASITORIAS	18
10	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	19
11	ACCIONES.....	22
11.1	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.....	22
11.2	ÁREA DE RETRIBUCIÓN.....	26
11.3	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	28
11.4	ÁREA DE FORMACIÓN	31
11.5	ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	34
11.6	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	36
11.7	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	40

11.8	ÁREA DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO	41
11.9	ÁREA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	42
	11.9.1 MEJORAS DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	44
12	GLOSARIO	46

1 DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de 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.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

2 PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de COVAP se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de COVAP son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

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

5. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

6. PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera 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.

7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

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. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

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

9. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

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.

3 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de COVAP, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

5 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

6 ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de COVAP entrará en vigor el 18 Febrero de 2019 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre de 2022.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

7 MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan.

COVAP 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. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de trabajadores, en el proceso de implantación y evaluación del Plan de igualdad.

9.1 FUNCIONES:

La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en COVAP, basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).
- Para la elaboración del Diagnóstico y Seguimiento de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa
- Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.
- Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:
 - Acceso al empleo.

- Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad)
- Promoción profesional
- Formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista

Se podrán añadir a estas áreas especificadas en la Ley 3/2007, otras como las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, la atención a víctimas de malos tratos y la comunicación del propio Plan de Igualdad.

- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan que será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y cronogramas para su evaluación.

9.2 COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA SEGUIMIENTO:

La composición de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Seguimiento, estará conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la empresa firmantes del Plan. La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Entre otras funciones son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Ser informada mensualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en COVAP y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

9.3 SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona por otra ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

9.4 REUNIONES:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

9.5 ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

9.6 CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

9.7 DISPOSICIONES TRASITORIAS

PRIMERA. Cualquier disposición reglamentaria, que afecte al contenido del presente reglamento, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento en una reunión específica para el caso.

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante el mes de noviembre de 2016 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico” se han obtenido los siguientes resultados:

ANÁLISIS CUALITATIVO:

• Características de la plantilla:

COVAP, Sociedad Cooperativa Ganadera del Valle de los Pedroches, se encarga de la producción y comercialización de todo tipo de productos ganaderos: lácteos, productos ibéricos, ovino, vacuno, etc.

Con fecha noviembre de 2016 el total de la plantilla es de 688 personas, siendo el 78% de hombres y el 22% de las mujeres.

La mayor parte de los hombres (68%) ocupan puestos en operaciones mientras que las mujeres (64%) suelen estar distribuidas en áreas de administración y gestión de la empresa.

• Igualdad de género en la empresa

La empresa implantó el I Plan de Igualdad en el año 2010. Tuvo un periodo de vigencia de 3 años (hasta finales de 2012). Desde la finalización del Plan de Igualdad se han seguido manteniendo e implantando acciones de igualdad de género referidas a la información de medidas de conciliación, solicitud de distintivo de igualdad, etc. Sin embargo, en el diagnóstico de situación realizado en 2016, se han observado algunas deficiencias relacionadas fundamentalmente con la escasa información por parte de la plantilla sobre el Plan de Igualdad (el 83% de la plantilla dice no conocer el Plan de Igualdad de la empresa y el 87% no conoce la existencia del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo) así como la presencia de lenguaje androcentrista en la web de la empresa y en los anuncios de empleo.

- Acceso al empleo:

Cuando existen vacantes en la empresa suele realizarse primeramente un proceso de promoción interna vertical u horizontal. En el caso de no encontrar personas candidatas idóneas dentro de la empresa, se lleva a cabo un proceso externo a través de las candidaturas espontáneas que se han ido archivando (a través de la web de la empresa o mediante la ficha de acceso al empleo en las instalaciones de la empresa) o bien a través de procesos de selección que suelen publicitarse a través de páginas web específicas de búsqueda de empleo como LinkedIn. Este último proceso suele llevarse a cabo para puestos técnicos. Para las entrevistas de acceso a la empresa, el Departamento de RRHH suele hacer una primera criba y pasa las candidaturas finales a las personas responsables del área donde está la vacante quienes realizan la entrevista final con el asesoramiento conjuntamente con RR.HH. Estas personas responsables de área no cuentan con formación específica en procesos de selección igualitarios.

Existen determinados puestos donde las candidaturas que llegan son únicamente masculinas o únicamente femeninas lo que dificulta la eliminación de barreras de acceso al empleo para algunos de los dos sexos.

- Formación y Promoción:

Hasta la fecha no ha habido un plan de formación que recoja expresamente temas de igualdad de oportunidades y trato destinados a la plantilla o temáticas relacionadas con la prevención de la discriminación o del acoso sexual o por razón de sexo. El escaso conocimiento sobre el Plan de Igualdad o el protocolo de acoso hace necesario implantar este tipo de medidas.

Las posibilidades de promoción son altas en la empresa, dentro de las limitaciones de algunos puestos. No existen Planes de Carrera específicos.

- Condiciones de Empleo

La mayor parte de la plantilla cuenta con contratos indefinidos a jornada completa. Hasta la obtención del contrato indefinido se pasan dos procesos de valoración con contratos eventuales de seis meses. Los puestos de producción suelen tener trabajo en turnos fijos, mientras que en el resto de puestos existe una mayor flexibilidad horaria.

- Conciliación de la vida personal y familiar:

A la hora de llevar a cabo el informe diagnóstico de género se ha podido comprobar que existe determinada falta de información sobre las cargas familiares de la plantilla, sobre todo en lo relativo al cuidado de ascendientes a cargo y personas en situación de dependencia.

En la encuesta de opinión del informe diagnóstico se ha podido comprobar cómo existe cierta desinformación sobre las medidas de conciliación (el 50% de las personas que han contestado dicen que no saben dónde o cómo solicitar estos derechos).

- Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo Específico para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este protocolo fue comunicado a la plantilla a través de la intranet. Sin embargo, el 87% de la plantilla ha manifestado en el diagnóstico cualitativo que no conoce este protocolo, siendo destacable el hecho de que es entre el personal que ocupa puestos de responsabilidad donde hay un mayor desconocimiento, sobre todo entre hombres donde el 100% ha manifestado no conocer este protocolo.

11 ACCIONES

11.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivos generales:

- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, asegurando que en todos los ámbitos de la Compañía haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Asegurar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de la empresa

Acción nº	1		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	REVISIÓN DE LA FICHA DE ACCESO AL EMPLEO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo - Eliminar el lenguaje sexista de las fichas de acceso al empleo - Informar a los candidatos y candidatas sobre el hecho de que el proceso de selección será tratado en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades recogidos en la legislación vigente 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la ficha para eliminar el lenguaje sexista y los criterios de discriminación que se solicitan actualmente - Redactar el epígrafe donde se recoja que la candidatura será atendida en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades - Colgar la ficha de acceso al empleo en un acceso web y en tabloneros físicos para que la información sea accesible a toda la plantilla - Invitar específicamente a mujeres a participar en procesos de selección de personal en aquellas áreas en las que no hay mujeres o su presencia es significativamente inferior a los hombres (piensos, agricultura, lácteos y ctc ibéricos) 			
Indicadores			
Comprobar por la comisión de seguimiento que se ha modificado la ficha			
Personal a quien va dirigido			
Personas candidatas			
Personal responsable			
Áreas de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
<ul style="list-style-type: none"> - Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos adecuados, de los que disponga la empresa. - Información a candidatos a través de un epígrafe en la propia ficha de empleo 			
Comentarios			

Acción n°	2		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	FORMACIÓN A PERSONAS IMPLICADAS EN LA SELECCIÓN		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo - Aumentar el porcentaje de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por el sexo masculino 			
Medidas			
<p>El Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad consensuará el material teórico a presentar en la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc.</p> <p>La empresa organizará la formación a los responsables implicados e informará a la Comisión</p>			
Indicadores			
Comprobar que se ha llevado a cabo la formación. Número de personas que participan en la selección y porcentaje formado.			
Personal a quien va dirigido			
Responsables de área y RR.HH.			
Personal responsable			
Áreas de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información sobre procesos de selección			
Comentarios			

Acción n°	3		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	DESARROLLAR UN PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar el lenguaje sexista de cualquier documento informativo de la empresa - Mejorar la comunicación interna para que no haya lenguaje o imágenes sexistas 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un procedimiento mediante el cual las ofertas de empleo colgadas en la página web deban ser antes aprobadas por el departamento de RR.HH. y la comisión para asegurar la no utilización de lenguaje sexista - Revisar las ofertas de empleo publicadas 			
Indicadores			
Procedimiento			
Personal a quien va dirigido			
Personal interno y externo			
Personal responsable			
Área de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.)			
Comentarios			

Acción n°	4		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN TODOS LOS PUESTOS Y FUNCIONES		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que en todos los ámbitos de la Compañía haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres, haciendo hincapié en: <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación Animal donde no hay ninguna mujer, al menos incorporar 1 en producción. • Lácteos: incremento al menos de 5 mujeres en producción para reducir la brecha del 15% • C.T.C. Ibéricos e Ibéricos: Incremento de al menos 3 mujeres en producción para reducir la brecha del 8,3% 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - En los procesos de acceso, se incorporará siempre el sexo menos representado - En las ternas finales siempre tendrá que haber una mujer - En los procesos de selección con volumen de personas, tendrá que haber un 5% más de mujeres - En los acuerdos con entidades de formación se primará el acceso a mujeres en donde su representación sea minoritaria 			
Indicadores			
Nº de hombres y mujeres que presentan solicitud y resultado final de la selección, por área de negocio y puesto de trabajo			
Nº de mujeres y hombres distribuidos por áreas de negocio en la empresa			
Personal a quien va dirigido			
Personal interno y externo			
Personal responsable			
Área de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.)			
Comentarios			

11.2 AREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivos generales:

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

Acción n°	5														
Área de actuación	RETRIBUCIÓN														
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL														
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia												
Objetivos															
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la empresa sigue una política retributiva igualitaria - Reducir la brecha salarial encontrada - Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres 															
Medidas															
<p>El Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio pormenorizado, aplicando la perspectiva de género, sobre la política salarial de la empresa. De este estudio se elaborará un informe que será presentado a la Comisión de Igualdad en el plazo de 6 meses desde la firma del Plan</p> <p>La Comisión de Igualdad se reunirá de manera extraordinaria para revisar el informe y tomar las decisiones oportunas en base a los resultados que se hayan obtenido. Con las conclusiones obtenidas se establecerán los siguientes parámetros de reducción de la brecha encontrada, por año hasta que la brecha haya desaparecido</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Brecha</th> <th>% Reducción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>>20%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>>15<20%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>>10<15%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>>5<10%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>0<5%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Este informe será incorporado al Informe Diagnóstico de situación y las conclusiones se considerarán actuaciones del Plan de Igualdad</p>				Brecha	% Reducción	>20%	5%	>15<20%	4%	>10<15%	3%	>5<10%	2%	0<5%	1%
Brecha	% Reducción														
>20%	5%														
>15<20%	4%														
>10<15%	3%														
>5<10%	2%														
0<5%	1%														
Indicadores															
Índices de la brecha salarial utilizados para el estudio															
Personal a quien va dirigido															
Toda la plantilla															
Personal responsable															
Comisión de Igualdad															
Mecanismos de difusión y comunicación															
Información a la plantilla a través de las personas que conforman la Comisión de Igualdad															
Comentarios															

Acción n°	6		
Área de actuación	RETRIBUCIÓN		
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la empresa sigue una política retributiva igualitaria - Reducir la brecha salarial encontrada - Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres 			
Medidas			
El Comité de Dirección valorará la aprobación de partidas específicas para la reducción de la brecha salarial			
Indicadores			
Porcentaje de incrementos en los puestos donde se haya encontrado brecha salarial			
Personal a quien va dirigido			
Comité de Dirección			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información a la plantilla a través de las personas que conforman la Comisión de Igualdad			
Comentarios			

11.3 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos generales:

- Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de igualdad de oportunidades
- Respeto del lenguaje de género
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad

Acción n°	7		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que la componen 			
Medidas			
<p>La Comisión de Igualdad redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad de la empresa, la Política de Igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Igualdad de la empresa, en los dos meses siguientes a la firma del plan</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información</p> <p>Se realizarán acciones cada año, durante la vigencia del plan, como recordatorios de aquellas partes del plan que queramos refrescar</p>			
Indicadores			
<p>Elaboración del documento informativo</p> <p>Número de mujeres y hombres que los conocen</p>			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información a la plantilla de la realización de esta acción a través de un tríptico que recoja las acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, web y cartelería			
Comentarios			

Acción n°	8		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	FORMAR A LA PLANTILLA EN SENSIBILIZACION DE GENERO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<p>-Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>-Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p> <p>-Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género</p>			
Medidas			
<p>La Comisión de Igualdad consensuará el procedimiento más adecuado para la sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de género, las personas que forman parte de la Comisión, la forma de contacto con ellos, etc.</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p> <p>La Comisión elaborará un cuestionario cualitativo para medir el grado de mejora sobre los conceptos trabajados con la plantilla. Dicho cuestionario se hará llegar a todo el personal seis meses antes de la finalización del presente plan</p>			
Indicadores			
<p>Número de hombres y mujeres formadas</p> <p>Análisis del cuestionario cualitativo</p>			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
<p>Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablonas, intranet, newsletter, etc.)</p> <p>Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad</p>			
Comentarios			

Acción n°	9		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	APLICACIÓN DEL LENGUAJE DE GÉNERO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
Que todos los documentos de gestión y comunicación empresarial, tanto interior como exterior, tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo			
Medidas			
Revisar textos, como el convenio colectivo y cualquier otro documento de forma progresiva aplicando la perspectiva de lenguaje inclusivo Elaborar y difundir una guía de lenguaje de género			
Indicadores			
Sondeo periódico			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad			
Comentarios			

Acción n°	10		
Área de actuación	FORMACIÓN		
Acción	FORMACION A LA COMISION DE IGUALDAD		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación. - Sensibilizar a la comisión de igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Conocer la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc. - Conocer los procedimientos de gestión de los planes de Igualdad. 			
Medidas			
<p>La Comisión de Igualdad participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros de la comisión de igualdad en el curso de formación de forma presencial</p>			
Indicadores			
Nº de hombres y mujeres formados de la Comisión.			
Personal a quien va dirigido			
Comisión de Igualdad			
Personal responsable			
RRHH			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

Acción n°	11		
Área de actuación	FORMACIÓN		
Acción	FORMACION AL COMITÉ DE DIRECCION		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación. - Sensibilizar al comité de dirección en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa - Conocer por parte del comité de dirección, la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, y el procedimiento a seguir para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. 			
Medidas			
<p>El comité de Dirección participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros del comité en el curso de formación</p>			
Indicadores			
Número de miembros del comité de dirección formados			
Personal a quien va dirigido			
Comité de Dirección			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

Acción n°	12		
Área de actuación	FORMACIÓN		
Acción	FORMAR EN IGUALDAD		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la plantilla accede a la información en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias - Utilización de la formación como herramienta para generar competencias necesarias en cada puesto donde hayamos encontrado diferencias significativas entre mujeres y hombres - Asegurar que toda la plantilla acceda a la información/sensibilización en Igualdad 			
Medidas			
<p>Se darán a conocer los planes de formación a toda la plantilla, asegurando que aquellas personas que se encuentren en situación de contrato fijo discontinuo, excedencias, reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial, y en general cualquier tipo de situación laboral con jornadas atípicas, puedan acceder a dicha información</p> <p>Se identificarán aquellos puestos en donde hay un porcentaje de mujeres significativamente menor, o inexistencia de ellas, de modo que se pueda planificar una formación ad hoc para cubrir puestos que pudieran surgir</p> <p>Identificación de perfiles internos y oferta interna</p> <p>Colaboración con entidades de formación académica, creando talleres y dando formación práctica, para elaborar una bolsa de futuras candidatas en aquellos puestos/áreas identificadas como desequilibradas</p> <p>Formar a toda la plantilla en perspectiva de género</p>			
Indicadores			
Puestos identificados			
Identificación de entidades			
Personal a quien va dirigido			
Plantilla y personal futuro			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Comentarios			

11.5 ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Acción n°	13		
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías/grupos profesionales y niveles de responsabilidad - Adoptar la medida de acción positiva de “a igualdad de condiciones y competencias” tenga preferencia el género en el ascenso a puestos o grupos profesionales. 			
Medidas			
<p>RRHH publicará las promociones e informará a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la compañía sea conocedora de los procesos en tiempo y forma</p> <p>Ante la igualdad curricular, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría/grupo nivel profesional a promocionar.</p>			
Indicadores			
<p>Las vacantes publicadas</p> <p>Número de personas que se han presentado a las promociones y las incorporadas desagregadas por sexo y categoría.</p>			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

Acción n°	14		
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
Acción	DESARROLLO PLANES DE CARRERA		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar dentro de las empresas el desarrollo de carreras profesionales, mediante formación, mentoring, etc, para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en todas las posiciones 			
Medidas			
<p>Identificar perfiles de mujeres que formarán parte de un programa de mentoring con el fin de tener listados de mujeres preparadas para ocupar puestos de responsabilidad</p> <p>Elaboración de un programa de mentoring y formación</p>			
Indicadores			
<p>N° de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad</p> <p>N° de mujeres que forman parte del programa</p>			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

Acción n°	15		
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
Acción	INFORMACION Y DIFUSIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACION		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			

11.6 ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivos generales:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- La empresa se compromete a que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.

- Incluir la perspectiva de género en las acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres
- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales
- Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes
- Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación

Medidas

La Comisión de Igualdad recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y cuantas acciones lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que con esta información, la Comisión de Igualdad redactará un tríptico de información

La Comisión de Igualdad diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la forma que se considere más adecuada

Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visualizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.

Indicadores

Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos

Detalle cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación

Personal a quien va dirigido

Toda la plantilla

Personal responsable

Comisión de igualdad

Mecanismos de difusión y comunicación

Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Tríptico Informativo.

Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad

Comentarios

Acción n°	16		
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
Acción	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa - Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral. - Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la plantilla. 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - Previa petición el trabajador o trabajadora se valorará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares) - Política de reuniones: <ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique. • Las convocatorias de reuniones se harán siempre en el horario de jornada establecida, y convocando con la suficiente antelación. - En la medida de lo posible, se facilitará el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. - Adaptación de jornada y vacaciones: En el caso de que por una carga de trabajo extraordinaria sea necesario el cambio de fechas solicitadas por antelación para el disfrute de las vacaciones, se intentará en primera instancia resolverlo con los y las empleadas afectadas, en caso de no haber acuerdo, se informará a la Comisión Paritaria en casos excepcionales para su estudio y proponer soluciones con criterios de igualdad y conciliación. - En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de sus hijos menores de 16, se dará prioridad a la elección de las fechas de disfrute de esos días. - Si el solicitante es hombre y solicita reducción de la jornada, se incentivará con una semana más de vacaciones. - Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo: En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado. - En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. 			

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de resolución desfavorable, el trabajador recuperará dos semanas del periodo de suspensión.
-
- Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento

Indicadores
Establecer registro segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.
Personal a quien va dirigido
Toda la plantilla
Personal responsable
Comisión de igualdad
Mecanismos de difusión y comunicación
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.). Tríptico Informativo.
Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad
Comentarios

11.7 ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos generales:

- Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

Acción n°	17		
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Acción	Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo - Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo - Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa - Disminuir porcentaje de empleados y empleadas que dicen no sentirse protegidos o protegidas 			
Medidas			
<p>Elaborar un documento para la difusión Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión de Igualdad</p>			
Indicadores			
Número de personas segregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablonos, intranet, newsletter, etc.)			
Comentarios			

11.8 ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos generales:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales

Acción n°	18		
Área de actuación	ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Acción	Campaña informativa sobre las medidas implantadas en prevención de riesgos laborales y salud laboral, dirigidas específicamente a las trabajadoras		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres			
Revisar, por parte el Comité de Seguridad y Salud, los procedimientos y medidas desde la perspectiva de género			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - La Comisión de Igualdad recopilará las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres - Con esta información, la Comisión de Igualdad redactará un tríptico de información - La Comisión de Igualdad diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la forma que se considere más adecuada - La Comisión de Igualdad asesorará al Comité de PRL en el enfoque de perspectiva de género para la revisión de los procesos y medidas 			
Indicadores			
- N° personas (segregadas por sexos) informadas / n° de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100			
- N° de personas (segregadas por sexos) que conocen las medidas / n° de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a través de un tríptico informativo			
Comentarios			

11.9 ÁREA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos generales:

- Facilitar y promover su inserción en el mundo laboral.
- Atender de forma integral y continuada a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

Acción n°	19		
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
Acción	SENSIBILIZACION E INSERCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género - Favorecer la sensibilización de la dirección y personas colaboradoras sobre las situaciones de violencia de género 			
Medidas			
Formar e informar de los derechos laborales para trabajadoras víctimas de violencia de género			
Indicadores			
- N° personas (segregadas por sexos) informadas / n° de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a través de un tríptico informativo			
Comentarios			

Acción n°	20		
Área de actuación	ÁREAS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
Acción	ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
Fecha inicio	2019-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa - Implementar medidas especiales pactadas para este colectivo - Elaborar las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de violencia de género en trabajadoras - Que toda la plantilla conozca los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - La Comisión de Igualdad creará el Protocolo de Atención a Víctimas de la violencia de género - La Comisión de Igualdad deberá aprobar el citado protocolo a través de la firma del acta de la reunión - Difundir el Protocolo de Atención a Víctimas de la Violencia de Género de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión de Igualdad 			
Indicadores			
<ul style="list-style-type: none"> - N° personas (segregadas por sexos) informadas / n° de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100 - N° de personas (segregadas por sexos) de la plantilla que conocen la existencia del protocolo/ n° plantilla x 100 (segregadas por sexos) 			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a través de un tríptico informativo			
Comentarios			

11. 9.1 MEJORAS DERECHOS LABORALES PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, otorgó una serie de derechos laborales concretos a las trabajadoras que fueren víctimas de violencia de género. Estos derechos han sido materializados en el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes artículos:

- Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a las necesidades de la trabajadora (art.37.7 ET).
- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios, provincias o comunidades autónomas (art 40.3 bis ET).
- Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses (art 40.3 bis ET).
- Reducción de jornada laboral que conlleva reducción del salario en la misma proporción (art.37.7 ET)
- Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo; se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda (52 d) ET).
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial (art.45.1 n) y 48.6 ET).
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo, por voluntad de la trabajadora (49.1m) ET).

No obstante, y a pesar de la buena voluntad de la Ley, existen algunas lagunas en la materialización de estos derechos, que sólo pueden resolverse a través de la negociación colectiva. En ese sentido, la Empresa pretende incidir en la protección real, eficaz y eficiente de las trabajadoras de la empresa que pudieran ser víctimas de violencia de género.

Para ello se recogen en el Plan de Igualdad las siguientes medidas, que van más allá de las reconocidas legalmente:

- La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga.
- La Empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género, que lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, siempre que exista vacante en un plazo no superior a 2 meses, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.

- La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.
- La Empresa concederá un permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
- La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT), provocada por la situación violencia se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantengan dicha situación de incapacidad.
- La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 12 meses. recibirá una indemnización por la empresa proporcional a 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- La trabajadora víctima de violencia de género, podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
- La Empresa valorará la concesión de préstamos o anticipos en cada caso.
- La Empresa facilitará la atención integral- (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género, poniendo recursos a su disposición.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales con justificación, serán consideradas como permisos retribuidos.
- La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

12. GLOSARIO

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

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. (LOIEMH, Art. 7)

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. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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 (LOIEMH, Art. 7).

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y

Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: 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. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.