PLAN DE IGUALDAD

Para

UNIPREUS,S.L

Barcelona, Novembre de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD 5

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES 8

4. OBJETIVOS GENERALES 12

5. ACCIONES POSITIVAS 13

5.1. MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO 15
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN 19
5.3. MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN 27
5.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MOBBING 32
5.5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL 34
5.6. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO 36

1. INTRODUCCIÓN

Según la Ley de Igualdad 3/2007, del 22 de Marzo de 2007, el Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La empresa ya ha elaborado el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades, identificando los aspectos que deben mejorarse para que la organización se dirija hacia una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. (Ver el informe de Diagnóstico de Igualdad 2009-2010)

Llegados a este punto, y teniendo en cuenta la Normativa Jurídica Universal, las Directivas Europeas y la Legislación Española, procede la elaboración del correspondiente Plan de Igualdad, para ello la empresa contrató los servicios de Igualia.

1.1.- NORMA JURÍDICA UNIVERSAL

Los principios de igualdad entre las personas han tardado mucho tiempo en la historia a ser planteados de manera sutil en el Siglo XIX y de manera abierta a mitad del Siglo XX pero mucho más han tardado a ser considerados prioritarios. Fue la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 la que constituyó el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: "Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley".

No están ni mucho menos tan lejanos en el tiempo los obstáculos que la mujer ha padecido en los ámbitos, entre otros, político, administrativo, laboral y familiar, y la reticencia social de ir equilibrando derechos y obligaciones entre ambos sexos hasta un punto que no parece aun alcanzado de plena normalidad en los protagonismos jerárquicos, productivos y funcionales de unas y otros en la sociedad. Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de Diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

A partir de ahí, la igualdad social efectiva entre sexos empieza a ser planteada de manera mucho más pragmática en las Conferencias Mundiales Monográficas de Nairobi en 1985 y de Beijing en 1995, desde donde se van marcando pautas referenciales para impulsar acciones de igualdad en los países miembros de la ONU.

1.2.- DIRECTIVAS EUROPEAS

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999. De hecho, al amparo del artículo 111 del Tratado de Roma se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2004/113/CE sobre

la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

1.3.- LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el artículo 9.2 dice: "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

- Por su parte el artículo 10.2 dice que "Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España".

- También el artículo 14 explicita: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".

Los distintos intentos de introducción de políticas de igualdad en la sociedad española no han tenido la referencia sólida de una reglamentación convencional que de manera permanente fijara las reglas del juego, hasta la aparición de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una "ley-código" que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como en las contrataciones.

Sin duda, una Ley Orgánica de estas características, que, además amplia su ámbito de aplicación (art. 2.2) a toda persona física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia", va a ser contemplada de manera progresiva en las normas de desarrollo de la misma Ley y, en lo referente a sus repercusiones laborales, se extenderá de manera detallada en los Convenios Colectivos, Acuerdos de empresa o incluso en los redactados de los contratos, en aquellos aspectos específicos y peculiares de desigualdad que se esconden en las infinitas variantes de los puestos de trabajo de todos los sectores. No cabe duda que el proceso de perfeccionamiento será largo por su extensión y variantes funcionales y jerárquicas, pero sin duda los cimientos ya están puestos.

2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

La propia Ley 3/2007 la que establece las pautas y recomendaciones para la elaboración del Plan de Igualdad. No obstante, para la elaboración del presente, también se ha tenido en cuenta el orden metodológico establecido por el *"Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya"*, que ha venido divulgando en sus tareas de promoción de los planes de igualdad en la "Guía de las 6 íes".

Iniciativa, Investigación, Identificación, Implantación, Indicadores e Innovación son los que han inspirado el enfoque metodológico del presente documento.

- INICIATIVA o concepto de punto de partida, recogido en la "Declaración de Intenciones" o "Política de Igualdad de la empresa", como resumen de la voluntad de la empresa en hacer el Plan de Igualdad.

- INVESTIGACIÓN que comprende todos los trabajos de recogida de información y análisis realizados durante la elaboración del Diagnóstico de Igualdad, para dejar constancia del estado de situación de la empresa en materia de igualdad.

- IDENTIFICACIÓN que trata de precisar los aspectos reglamentarios sobre los que se debe trabajar para conseguir los objetivos de mejora.

- IMPLANTACIÓN como fase fundamental de determinación y calendarización de las acciones positivas que se proponen para conseguir la mejora.

- INDICADORES en lo que sería la definición de las pautas de seguimiento de la eficacia de las medidas positivas.

- INNOVACIÓN que viene a exigir a los responsables de la ejecución del plan de igualdad para que según los resultados de los indicadores se puedan tener previstos mecanismos permanentes de mejora.

FASES PARA ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD

1. EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Viene a cumplir con lo referido en el artículo 46.1 sobre la necesidad de llevar a efecto un diagnóstico de situación sobre aquellos aspectos que reflejen en la empresa de la manera más objetiva posible las tendencias de mejora en la empresa sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y al objeto de eliminar la discriminación por razón de sexo. El mismo apartado concretiza la contemplación, entre otras, de 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.

A tal efecto, se deberá estar atento a todos los protocolos iniciales de recaptación de información que se han traducido en unas fichas de registro para que, con las modificaciones de adaptación a los programas de datos de las unidades de RRHH de los centros de trabajo, pudieran servir de una amplia referencia para obtener los datos que prácticamente pudieran ser extendidos. Esta información exhaustiva se refiere a los siguientes ámbitos y desde una perspectiva de género:

- Gestión organizativa
- Participación e implicación del personal
- Lenguaje y comunicación no sexista

- Participación igualitaria en los lugares de trabajo
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
- Política salarial
- Condiciones laborales igualitarias
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación
- Salud y riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Movilidad

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se podrán identificarse desigualdades y los campos a actuar.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y DE LOS CAMPOS A ACTUAR

Previamente a fijar el programa de actuaciones positivas se va a hacer necesario detectar los puntos débiles o al menos, mejorables, del sistema de igualdades en la empresa.

El Diagnóstico de Igualdad referido en el apartado anterior permitirá detectar los aspectos más necesitados de atención para planificar acciones positivas.

Es el propio artículo 46 de la Ley 3/2007 el que pone énfasis en los aspectos de mayor interés para detectar desigualdades de trato o de oportunidades entre mujeres y hombres o aspectos discriminatorios por razón de sexo.

Los temas citados específicamente en el referido artículo son:

- Acceso al empleo en lo que se refiere a oportunidades de conseguir un puesto de trabajo.

- Clasificación profesional en lo que se refiere a la asignación de la categoría o responsabilidad pertinente al trabajador que presta sus servicios en la empresa.

- Posibilidades de promoción interna tanto en los casos de nombramiento directo como en aquellos otros que se requieran cumplir determinados requisitos protocolizados o reglamentados, o incluso, aquellos que requieran formación.

- La formación constituye en si misma un barómetro de igualdad o discriminación en la medida que se facilite o no formación al trabajador, pero también en la medida en que esta formación sea sobre la tarea que está desarrollando o sobre materias que le permitan la promoción por referirse a puestos de trabajo de mayor responsabilidad o especialización.

- Las retribuciones, salarios o compensaciones económicas por los servicios prestados son unas referencias objetivas que han de permitir comparar las igualdades o desigualdades entre hombres y mujeres que jurídica o laboralmente desarrollen actividades similares.

- La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer o discriminar, en términos de igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, es un aspecto muy frecuentemente discrecional que puede permitir detectar situaciones de desequilibrio entre sexos.

- El acoso por razón de sexo, dentro de las clásicas limitaciones que se presentan en los distintos tipos o modalidades de mobbing o discriminación, requiere de un esfuerzo de la empresa para conseguir objetivarlo.

3. LAS ACCIONES POSITIVAS DE MEJORA Y SU IMPLANTACIÓN

El núcleo central del Plan de Igualdad lo deben de constituir las Acciones Positivas que serán el cuerpo del guión de trabajo para mejorar las situaciones deficitarias detectadas en el apartado anterior.

La Ley 3/2007 pone énfasis en el **artículo 45.1** en insistir de que las medidas se deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral. Además, en el **artículo 47.1** la norma recuerda que en esta materia el empresario debe velar por conseguir la máxima transparencia en la implantación del Plan de Igualdad, garantizando el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos, ello sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los Acuerdos sobre Planes de Igualdad por parte de la comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Las manifestaciones de estas acciones positivas deben de extenderse a todo el campo de temas con desigualdades detectadas y que ya han sido referidos en los apartados anteriores: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es en este último apartado que el **artículo 48** de la Ley 3/2007 detalla la necesidad de aplicar medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo y arbitrar procedimientos concretos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso. Las medidas que se adopten sobre ello deberán negociarse con la representación trabajadora y se citan como medidas a considerar:

- Elaboración y difusión de códigos o guías de buenas prácticas.
- Realización de campañas informativas o de sensibilización.
- Acciones de formaciones específicas.
- Recabar opiniones de los trabajadores incluso con encuestas

En cualquier caso debe de distinguirse con claridad que el Plan de Igualdad no solo debe de definir el conjunto de medidas de mejora o acciones positivas, sino que deberá comprobar su aplicación, lo que recomienda extender el Plan de Igualdad a un período de tiempo para definirlo y para aplicarlo y seguirlo.

4. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN E INNOVACIONES DE FUTURO

Las cautelas de control y seguimiento corresponden tanto a los órganos de Recursos Humanos del empresario como a la Representación de los Trabajadores, cada uno de ellos desde el prisma de sus respectivas atribuciones, sin menoscabo de que por acuerdo respectivo se pueda llegar a crear un órgano de coordinación y seguimiento entre ambas partes.

Es preciso recomendar que, en cualquier caso, el Plan de Igualdad no debiera caer en la subjetividad de una negociación permanente o como contraprestación de ninguna negociación sino que los acuerdos básicos empresa-trabajadores han de tender a estar permanentemente tanto en la definición de las acciones positivas como en su aplicación.

La celeridad de la empresa en desarrollar el Plan de Igualdad ha obligado a definir los Indicadores de Seguimiento antes de que la Administración responsable o la Autoridad Laboral haya fijado por norma tales criterios de seguimiento (aunque sí ha habido recomendaciones), lo que no priva para que, caso de aparecer posteriormente los Indicadores Oficiales, se adapten sus indicadores a los que se recomienden a nivel general.

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES

A continuación se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad por ámbitos.

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA

De los Convenios Colectivos analizados el único que no hace mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el de la provincia de Lérida.

La empresa no dispone de políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Para difundir las prácticas de igualdad con la clientela, proveedores, así como con otras empresas, se deberán de establecer mecanismos de comunicación concretos.

3.2. PARTICIPACIÓN Y IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

La Representación Legal de los Trabajadores/as está compuesta por 9 personas, de las cuales 7 son mujeres, lo que representa un 77,77%.

En relación al acceso a la información para la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, la empresa debe mantener a disposición de la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, toda la documentación relativa a los mismos, garantizando su participación. Adjuntamos el documento donde está reflejado la composición i funciones de la Comisión de igualdad (Anexo 1).

Deberá definirse una campaña de comunicación para la plantilla, de la difusión y puesta en marcha del propio Plan recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

3.3. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Se aconseja la publicación de una guía para el uso de un lenguaje no sexista y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la empresa. Se analizan los siguientes documentos: INTRANET, documentos como el manual de bienvenida, atención al cliente, manual de dirección de equipos y liderazgo, manual de técnicas de selección para encargados/das de sección, guía de entrevista, manual de procedimientos de RRHH, manual de formación de eventos/colectivos.

3.4. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

3.4.1. PROCESO DE SELECCIÓN

El número de incorporaciones realizadas en UNIPREUS,S.L el último año 2015 fueron 79, de las cuales un 64.56% fueron mujeres, frente al 35,44% de hombres.

Se sugiere que la empresa se asegure de realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo (en los documentos de descripción de puestos o en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud.

Se recomienda el establecimiento de un protocolo para la revisión del lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

El sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, se basa en criterios comunes a los trabajadores y a las trabajadoras, y se establece de forma que excluye las discriminaciones por razón de sexo.

Deberían establecerse indicadores de control de la transparencia del proceso de selección. Por ejemplo: nº de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.

En el proceso de selección debería tenerse en cuenta, el número de hombres y mujeres del departamento donde se ha producido la vacante y el número de hombres y mujeres de la categoría profesional del puesto de trabajo, de este modo, en caso de disponer de dos candidatos (hombre y mujer) en igualdad de condiciones, se podrá tener en cuenta el sexo menos representado para fomentar su decisión.
En el caso de contrataciones externas, la empresa velará por el cumplimiento de lo que se establece en el plan de igualdad.

3.4.2. PROCESO DE PROMOCIÓN

La metodología del proceso de promoción se basa en la evaluación de rendimiento, entrevista con las personas que se proponen promocionar y/o en su caso posible asesoramiento de la empresa externa de reclutamiento.

Para la promoción de los principales requisitos que se tienen en cuenta son el potencial de evolución, las actitudes y aptitudes (conocimientos y experiencia de la persona)

Sería conveniente incluir en el procedimiento para la promoción un seguimiento de las promociones que se realizan con perspectiva de género incluyendo las candidaturas de cada promoción recibidas, especificando la función.

3.4.3. PROCESO DE FORMACIÓN

La empresa dispone de un Plan de Formación.

Se propone que se disponga de herramientas para medir los indicadores necesarios para que las horas, cursos e inversiones realizadas tales como: horas, cursos,funciones,

tipo de contrato según el género, guarden la máxima proporcionalidad posible con la distribución de la plantilla.

Se recomienda que para establecer las necesidades formativas de la plantilla se haga también desde una perspectiva de género y se imparta formación en materia de igualdad de oportunidades.

3.5. PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Se comprueba que desde una perspectiva de género no hay grandes diferencias entre los datos globales de la plantilla y las franjas de antigüedad, si bien en las franjas de más antigüedad la proporción es superior a las mujeres.
Se observa que en deteminados puestos ,en algún centro de trabajo, existen diferencias considerables respeto a la proporción de hombres y mujeres.

3.6. POLÍTICA SALARIAL

Analizando la plantilla por franjas salariales, comprobamos que la mayoría de la plantilla percibe un salario de entre 12.001 a 18.000 euros. Estas franjas el colectivo de mujeres es superior al de los hombres sigue la proporción de la plantilla.
Se observa que en salarios de franjas superiores a 30.000€,hay una desproporción importante entre hombres y mujeres derivada del carácter familiar de la dirección de la empresa.

3.7. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

La mayoría de personal de la empresa está contratado de forma indefinida, siguiendo un porcentaje similar al del total de la plantilla.
Se observa que en las contrataciones en tiempo parcial, excluyendo a las personas por guarda legal, que el porcentaje de mujeres es alrededor del 66% y el de hombres del 37%, respeto al total de cada genero.

Durante el último ejercicio se han producido 14 permisos o bajas por maternidad y ninguna (0) por paternidad, siguiéndose un porcentaje muy similar al del total de la plantilla.

Se recomienda implantar un procedimiento de "entrevista de salida", para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias)

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

3.8. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

La mayoría de la plantilla tiene entre 30 y 45 años.

A nivel global, las mujeres se acogen más a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa contribuye a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La demanda de permisos, excedencias y reducciones de jornada con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral no supone afectación alguna de la situación profesional del o la demandante dentro de la compañía

3.9. SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero no se ha realizado la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

No se dispone de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos.

Se recomienda realizar un análisis del absentismo en la empresa con perspectiva de género.

3.10. MOVILIDAD

Se recomienda
valorar la posibilidad de que la empresa pueda implementar alguna medida para favorecer la movilidad de los trabajadores y trabajadoras.

4. OBJETIVOS GENERALES

En consecuencia, UNIPREUS,S.L se plantea como objetivos primordiales en el campo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los siguientes:

- La divulgación entre su plantilla de personal del concepto positivo de la igualdad y del convencimiento de que no deben existir discriminaciones para ninguno de ambos sexos, especialmente en materia laboral y en los aspectos que desarrolla la nueva normativa. Para ello, en el momento oportuno, la organización debe plantearse distribuir entre toda la plantilla de personal un folleto informativo sobre el tema.

- Para que la igualdad sea un concepto asumido por empresa y por la plantilla se debe de ir obteniendo sucesivamente la opinión de todos y todas los trabajadores y las trabajadoras del grupo que quieran expresar su criterio al respecto o aportar iniciativas. Para ello se puede plantear la distribución de una encuesta de opinión anual que podrá servir además de fuente de información para este trabajo y de instrumento de ulteriores seguimientos.

- El esfuerzo de UNIPREUS,S.L en este sentido podría incluso ir dirigido también a obtener el reconocimiento de las Administraciones Públicas mediante el distintivo para la empresas en materia de igualdad que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.

- La nueva reglamentación es asimismo muy activa en las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, lo que para la empresa es un reto ir asumiendo en la medida en que se vayan produciendo casos concretos.

- Compartir con la representación de los trabajadores el proceso de planificación y ejecución de acciones positivas para la implantación y seguimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo de la empresa, creando las Comisiones, Unidades o Agentes de Igualdad precisas como órganos de sugerencia, seguimiento y control de las políticas establecidas al efecto.

- Elaborar un Manual o Guía de Buenas Prácticas que recoja los contenidos precisos en materia de igualdad para que sirvan de referencia en las sesiones informativas o formativas que se vayan desarrollando para consolidar la consecución de los objetivos marcados.

5. ACCIONES POSITIVAS

La Ley 3/2007 de 22 de Marzo sobre "Igualdad efectiva entre hombre y mujeres" sigue siendo la pauta referencial de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de "Acciones Positivas" para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se 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".

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de "Acciones Positivas" al mundo privado al decir textualmente: "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procederá a la definición de las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes.

Las ACCIONES POSITIVAS las dividimos en los siguientes seis grupos:

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING

AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL/FAMILIAR

AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

Se elaborará una ficha para cada acción positiva, con el siguiente contenido:

a. **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.

b. **Acción Positiva:** Se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.

c. **Prioridad:** Se determina una Prioridad de Actuación en función de la magnitud o importancia de la desigualdad y el nivel de afectación del trabajador. Es importante tener en cuenta que en ocasiones el plazo de cumplimiento variará en función de las condiciones de aplicación (económicas, organizativas, etc.) por lo que la prioridad marca el inicio de la Acción Positiva.

d. **Responsable:** Se asignará un responsable encargado del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.

e. **Plazo de ejecución:** Es la temporalización de las Acciones Positivas estableciendo el inicio de las mismas en función de la prioridad otorgada. Este ítem se relaciona con la planificación.

f. **Valoración económica:** Se establecen los presupuestos orientativos que cada acción positiva necesitará para su consecución.

g. **Control de Ejecución:** Implica el seguimiento de la ejecución de las Acciones Positivas y el control de que se han llevado a cabo, colocando en la casilla de Control de Ejecución la fecha de consecución de la Acción Positiva.

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.1

ACCIÓN POSITIVA: Nombramiento de la figura del Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El Agente de Igualdad será nombrado, preferiblemente, de forma voluntaria. Es conveniente que tenga cierto poder de decisión y pertenezca al departamento de Recursos Humanos.

Este nombramiento debe quedar registrado mediante carta de aceptación en la que se detallen sus funciones, o modelo similar.

Se informará a la plantilla, de la creación de la figura del Agente de Igualdad, a fin de que conozcan sus funciones, ubicación y responsabilidades.

RESPONSABLE TAREA: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN: Semana 10.

ANOTACIONES:

1. Se adjunta el documento de aceptación por parte de los/as Agentes de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.2

ACCIÓN POSITIVA: Creación de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se creará un grupo de trabajo al que denominaremos COMISIÓN DE IGUALDAD. Este grupo estará compuesto de forma equilibrada y tendrá un coordinador (Agente de Igualdad) que los representará

Sus funciones se deberán especificar y detallar y su creación debe quedar registrada mediante carta de aceptación, acta de constitución o modelo similar.

Se informará a la plantilla de la creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD y del Agente de Igualdad a fin de que conozcan la organización y las funciones del la misma.

La COMISIÓN DE IGUALDAD realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD, así como atender las diferentes necesidades de los trabajadores/as relacionadas con el tema.

RESPONSABLE: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN: Semana 10

ANOTACIONES:

1. Se realiza la comunicación mediante correo electrónico a todos/as los/as trabajadores/as informando de las personas que constituyen la Comisión y los/las Agentes de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP1.3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar documento de POLITICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una POLÍTICA DE IGUALDAD general de la empresa. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con las acciones que la empresa quiere incluir en la dinámica de su actividad a fin de crear con ella una cultura empresarial en la que temas relacionados con la igualdad estén patentes de forma clara

RESPONSABLE: Dirección/Dirección de RR.HH

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN: Semana 10.

ANOTACIONES:

1. **Se adjunta el documento de compromiso de la Dirección de la Empresa (A-2)**

AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de folleto informativo o similar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un folleto informativo (o formato similar) en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a todos los trabajadores y puede hacerse extensivo a clientes y proveedores.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía de Buenas Prácticas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa paritaria y equilibrada en igualdad.
Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:

- Política de la empresa en materia de igualdad
- Acciones positivas básicas
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la empresa
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad: funciones y localización

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.3

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una guía sobre lenguaje y comunicación no sexista

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relacionadas con la comunicación interna y/o externa de la empresa. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación empresarial.
Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.4

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberán revisar las comunicaciones, anuncios de la empresa, ofertas de trabajo, nomenclatura de clasificaciones profesionales, etc. a fin de detectar y corregir el lenguaje sexista que pueda existir.
Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para que todo el personal de la empresa esté informado sobre este tema y crear una conciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la empresa de forma efectiva.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/Departamentos implicados

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.5

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Información

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el objetivo de asegurar que la información llega a todo el personal de forma adecuada y que de igual modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa, se informe al personal de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa, se recomienda desarrollar un Plan de Información en materia de igualdad, o bien, incluir en el Plan de Información general de la empresa todo lo referente a igualdad.
El Plan de Información deberá contar con unos registros de control sobre la documentación entregada y en él se incluirá, entre otras, la entrega del folleto informativo, la guía de buenas prácticas, el procedimiento para la prevención del acoso sexual, los derechos por maternidad y lactancia, etc.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.6

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico para temas de igualdad, o bien, incluir las acciones formativas en la formación general de la empresa. Estas acciones formativas deben ir destinadas a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a los trabajadores y trabajadoras al respecto.
El Plan de Formación deberá contar con los registros correspondientes.
Es importante que el Plan de Formación también comprenda al personal de nueva incorporación.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Se planificaran charlas de sensibilización a toda la plantilla y se incluirá dentro del plan de formación bianual.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP2.7

ACCIÓN POSITIVA: Buzón de Sugerencias o similar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un Buzón de Sugerencias o herramienta similar, que podrá ser compartida con otras áreas de la empresa que ya dispongan, como Salud Laboral , Calidad, etc.
El Buzón de Sugerencias deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Se colocan los buzones y se hace un recordatorio de su existencia y que se abrirán quincenalmente.

AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecer indicadores de presencia de hombres y mujeres por categoría profesional

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a los responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidatos/as en los procesos de selección y/o promoción.
El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades, se de prioridad al colectivo minoritario.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Facilitar a las personas que hacen la selección ,los datos de las tiendas respeto a los hombres i mujeres que tenemos.
Establecer ratis mujeres/hombres de los centros y facilitar la información a las tiendas para trabajar en ello.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.2

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del Procedimiento de Selección/Promoción

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda que la empresa se asegure de realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Transmitir al personal de selección ,la elección de hombres y mujeres en función de % en igualdad de condiciones, se realizará la acción positiva sobre el sexo menos representativo.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.3

ACCIÓN POSITIVA: Formación en igualdad de oportunidades para las personas responsables de la selección de personal.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal, para conseguir un proceso de selección lo más objetivo posible.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Como acción positiva se formará a la persona encargada de la selección de personal, que hará la formación de 6h i formará a los encargados de tienda.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.4

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la Política Salarial

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda revisar la política salarial de forma que se asegure que, en la misma categoría profesional, sean similares las retribuciones entre hombres y mujeres.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☒ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP3.5

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la contratación a tiempo parcial

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda revisar la situación estructural a nivel departamental de la distribución por género, respeto al total de los contractos a tiempo parcial, con el objetivo de equiparar dicha distribución y priorizar en caso que sea posible el aumento de las horas de contrato respeto a las nuevas contractaciones.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☒ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP4.1

ACCIÓN POSITIVA: Procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe asegurar la implantación del procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.
Es importante que dicho procedimiento esté bien establecido y resuelva el problema de una manera rápida y eficaz. Por ello el procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento.
Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un intermediario, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.
Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el Agente de Igualdad)
El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad, por lo que se recomienda que a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, ésta no tenga que realizarse en primera instancia al superior inmediato y se haga directamente a la persona o personas designadas especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.
Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.
Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.6

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.
Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de los trabajadores (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, el análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

La comisión de igualdad se reunirá trimestralmente.
Los datos del diagnóstico tendrán vigencia de 2 años,encaso de necesidad de consulta estarán actualizadas al máximo.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.5

ACCIÓN POSITIVA: Encuestas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará de forma periódica (con una cadencia mínima de un año y máxima de tres) una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.
La encuesta deberá tratar temas relacionados principalmente con:

- identificación de desigualdades
- información recibida en materia de igualdad
- formación
- uso del buzón de sugerencias o similar
- conocimiento de los sistemas de apoyo (Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad)
- Conocimiento de los procedimientos
- Percepción del estado actual de la organización en materia de igualdad)

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Se volverán a realizar las encuestas entre 1,5-2 años

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.4

ACCIÓN POSITIVA: Control de las bajas de empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.3

ACCIÓN POSITIVA: Entrevista de Salida

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda implantar un procedimiento de "Entrevista de salida", que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.)
El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

Se recomienda estas entrevistas incluso antes de implantar el plan de igualdad.
Se informará a la comisión en el caso de que nos encontráramos en situaciones de discriminación.

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.2

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Selección

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CCVV recibidos, etc.

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP6.1

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos.
Por lo tanto los indicadores que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas....) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos...)

RESPONSABLE: Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/RR.HH.

PRIORIDAD

☐ Corto plazo
☒ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP5.3

ACCIÓN POSITIVA: MOVILIDAD

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se procurará la proximidad del centro de trabajo, mas cercanada al hogar, de las personas con reducción por guarda legal.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP5.2

ACCIÓN POSITIVA: Estudiar la posibilidad de incorporar nuevas medidas de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Valorar la propuesta de incorporar nuevas medidas de conciliación a colectivos no incluidos en las medidas establecidas de conciliación, como son, personas que tienen a cargo personas dependientes o familias monoparentales.

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP5.1

ACCIÓN POSITIVA: Información sobre conciliación familiar y laboral

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se informará a los trabajadores sobre los derechos derivados de diferentes aspectos de conciliación familiar y laboral recogidos en la legislación vigente a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos, atendiendo a la Ley de Conciliación Familiar.
Para ello y como mínimo, se informará respecto a:

- lactancia
- maternidad
- obligaciones familiares
- adopción y acogimiento
- cuidado de menores o discapacitados

RESPONSABLE: RR.HH.

PRIORIDAD

☒ Corto plazo
☐ Medio plazo
☐ Largo plazo

PLAZO DE EJECUCIÓN:

VALORACIÓN ECONÓMICA:

AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL /FAMILIAR