

MEMORIA FINAL

AMCOR

Mayo 2009

ÍNDICE

I.- Objetivos

- Generales
- Específicos

II.- Fases del Plan de Igualdad

- Auditoria de la situación actual
- Identificación de las desigualdades y de los campos a actuar
- Definición de las acciones positivas de mejora
- Establecimiento del seguimiento y la evaluación

III.- Medidas realizadas

IV.- Actuaciones y referencias para la ejecución del plan de igualdad y las medidas realizadas

V.- Anexos:

- Justificantes de pago
- Timming
- Guía de Buenas Prácticas
- Resumen de la Guía de Buenas Prácticas (entrega a los trabajadores que pueden solicitar la Guía Completa)

I.- OBJETIVOS

Las actuaciones presentadas en esta memoria, se enmarcan dentro del Plan de Igualdad de Oportunidades de AMCOR, propuestas y coordinadas desde la empresa y la consultoría externa. La propuesta de actuaciones está enmarcada dentro de los siguientes principios y objetivos, generales y específicos, a partir de la definición de 6 medidas de acciones positivas propuestas a partir de la IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES.

Principios básicos:

- Promoción y defensa de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el la empresa.
- Transversalidad y complementariedad.

Objetivos generales del Plan de Igualdad:

- Identificar las carencias en materia de IGUALDAD
- Igualar la presencia de ambos sexos en los diferentes niveles de la empresa
- Fomentar el concepto de IGUALDAD entre todo el personal de la empresa, especialmente en aquellos que manifiesten prejuicios.
- Crear una cultura empresarial basada en la IGUALDAD

Objetivos específicos de Plan de Igualdad:

MEDIDAS	ACCIONES
AP1: Ámbito organizativo	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Dentro de la UNIDAD DE IGUALDAD se creará la figura de Agente de Igualdad encargado de coordinar la implantación del PLAN DE IGUALDAD así como la propia coordinación de la UNIDAD DE IGUALDAD ➔ Se creará un grupo de trabajo (UNIDAD DE IGUALDAD) encargado de implantar las acciones positivas del PLAN DE IGUALDAD. La UNIDAD DE IGUALDAD se distribuirá de forma paritaria, se informará a los trabajadores de la creación de este grupo de trabajo. Se realizará cartas de aceptación de los miembros en las que se incluyan las funciones de los mismos, de mismo modo que cartas de comunicación a la empresa. La UNIDAD DE IGUALDAD realizará reuniones como mínimo de forma trimestral para ocuparse de la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD y se ocupará de atender las diferentes necesidades de los trabajadores/as relacionadas con la materia. ➔ Se creará un documento de POLITICA en materia de IGUALDAD, en el que consten los principios básicos de la empresa y en la que se incluirá quien es, funciones y localización el AGENTE y la UNIDAD DE IGUALDAD.

<p>AP2: Formación, información, comunicación y lenguaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Se informará a los trabajadores/as sobre la creación de las UNIDADES DE IGUALDAD, la POLITICA de la Empresa en materia de igualdad y las responsabilidades y funciones tanto de UNIDAD DE IGUALDAD como de todo el personal de la empresa. Esta información se realizará a partir de un folleto informativo que se entregará a todo el personal. → Se distribuirá una Guía de Buenas Prácticas destinada a la información y concienciación de la empresa sobre las actitudes y medidas positivas de la misma así como los principios de buenas prácticas en materia de igualdad. → Se comunicará a las ETT's de la existencia e integración del PLAN DE IGUALDAD en la empresa, mediante un comunicado o un folleto informativo → Se elaborarán carteles informativos a fin de que los trabajadores y trabajadoras conozcan la existencia del PLAN DE IGUALDAD y la importancia del mismo, como medio de concienciación de la actividad e información de la misma solicitando la participación de la plantilla e indicando el compromiso de la empresa en materia de IGUALDAD. → Se revisarán las comunicaciones internas y externas para detectar y corregir el lenguaje sexista. → Se realizarán PLANES DE INFORMACIÓN en materia de igualdad en los que se incluyan los diferentes temas relacionados que ayuden e informen al personal sobre derechos en materia de igualdad (maternidad, lactancia, información sobre los protocolos relacionados con acoso sexual, etc.) Estos PLANES DE INFORMACIÓN se temporizarán de forma que todos los trabajadores/as tengan información actualizada. → Se realizarán PLANES DE FORMACIÓN temporizados y actualizados de forma anual en los que se incluirán dos líneas de formación: <ul style="list-style-type: none"> - Formación Técnica específica: A fin de que se den las herramientas técnicas necesarias relacionadas con la promoción y la formación de acceso a puestos de trabajo superiores - Herramientas de Igualdad: Formación destinada a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a los trabajadores/as y Mandos responsables (liderazgo, gestión de grupos, el lenguaje no sexista en la comunicación, inteligencia emocional, etc.) → La FORMACIÓN debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la vida laboral con la familiar de la plantilla, buscando el equilibrio entre la producción y la conciliación familiar-laboral. → La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades muy importante por lo que se recomienda la colocación de un BUZON DE SUGERENCIAS que la UNIDAD DE IGUALDAD revisará de forma quincenal y dará respuesta a las propuestas o casos detectados. Este BUZON DE SUGERENCIAS puede ser compartido con el de Seguridad Laboral en caso de ya disponer del mismo, informando a los trabajadores/as y especificando en la hoja de comunicado a que área se refiere. Por ello se debe crear una ficha de comunicado e informar del sistema a todo el personal. <p>Se recomienda del mismo modo la creación de una extensión telefónica a la que dirigirse de forma personal con el Agente de Igualdad.</p>
--	---

<p>AP3: Selección, promoción y contratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> → En los PLANES DE FORMACIÓN se incluirán formaciones técnicas que ayuden a los trabajadores/as a adquirir conocimientos necesarios a nivel de acceso a las promociones. → En aquellas promociones en las que en el puesto de acceso exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres se tendrá en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades debería tener prioridad el colectivo minoritario. → Se tenderá a igualar de forma progresiva el nivel de salario, ya que como hemos observado en la identificación el nivel salarial de las mujeres está en la mayoría de los casos por debajo del hombre. → Se tenderá a igualar el porcentaje de contratos indefinidos en el grupo minoritario, aunque en esta medida no se identifica una discriminación hacia la mujer sino que el menor número de contratos indefinidos lo encontramos en el sector masculino. → La representación de los trabajadores, así como el Agente de Igualdad conocerán los mecanismos y procedimientos de selección para comprobar que no existe discriminación en los mismos por razón de sexo su forma o contenido.
<p>AP4: Prevención del acoso sexual y mobbing</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Se crearán protocolos sobre las actuaciones a seguir por la empresa y sistemas de detección, identificación y trato en caso de Acoso Sexual. Estableciendo pautas claras de prevención y actuación en caso de detectarse una situación de acoso sexual y actitudes no permitidas en la empresa, s decir el establecimiento de protocolos, procedimientos y fijación de metas. → Se crearán protocolos sobre las actuaciones a seguir por la empresa y sistemas de detección, identificación y trato en caso de Mobbing por razón de sexo. Estableciendo pautas claras de prevención y actuación en caso de detectarse una situación de mobbing sexual y actitudes no permitidas en la empresa → Se informará a los trabajadores/as (PLAN DE INFORMACIÓN) sobre los protocolos a seguir por el personal y por la empresa en temas de acoso sexual y mobbing. → Se priorizará la investigación de los casos de acoso sexual y mobbing.
<p>AP5: Conciliación vida laboral /familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Se establecerá un protocolo en el caso de mujeres embarazadas (o se revisará el que exista en el Servicio de Prevención Propio o el entregado por el Servicio de Prevención Ajeno) a fin de que se estipulen los pasos a seguir a nivel de comunicación y seguridad de la trabajadora y el feto, por lo que se evaluará en cada caso el puesto de trabajo específico y se informará a la trabajadora de las actividades que no es recomendable realizar durante este periodo. → Se establecerán protocolos específicos para mujeres trabajadoras especialmente sensibles cuando la especial sensibilidad al trabajo que realicen esté relacionada con una afección o hipersensibilidad propia de la mujer. → Se informará a los trabajadores sobre los derechos derivados en caso de lactancia, maternidad, obligaciones familiares, adopción o acogimiento, cuidado de menores o discapacitados, paternidad, a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos atendiendo a la Ley de Conciliación Familiar. → Se estudiarán de forma individual los casos en los que se den las necesidades específicas sobre conciliación laboral y familiar. El Agente de Igualdad debería estar en estos análisis de casos.

	<ul style="list-style-type: none"> → Se potenciarán los horarios flexibles en la medida de las posibilidades de la empresa o se estudiarán los casos específicos que se requieran.
<p>AP6: Seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La UNIDAD DE IGUALDAD se reunirá de forma bimensual para realizar el seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD. Estas reuniones (debido a las características de la empresa) podrían coincidir con las reuniones del Comité de empresa, a fin de integrar la IGUALDAD con los demás temas a tratar en el Comité de Empresa. Se realizarán actas de las reuniones con los temas tratados y el estado de la implantación del PLAN. → Se realizaran auditorias anuales de seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD, anexando al mismo aquellas acciones positivas derivadas de la participación de los trabajadores/as de la empresa, fruto de las reuniones de la UNIDAD DE IGUALDAD, etc y se realizará el control de la ejecución de las acciones positivas implantadas. → Se realizará de forma anual una encuesta anónima para evaluar la implantación del PLAN DE IGUALDAD, identificación de desigualdades, etc. a fin de que el PLAN DE IGUALDAD sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

II.- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD EN AMCOR

Diagnóstico de la situación actual

AMCOR en cumplimiento con lo referido en el artículo 46.1 ha realizado un **diagnóstico de situación** para reflejar en la empresa, las tendencias de mejora 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, fueron establecidos unos **protocolos iniciales** de captación de información que se han traducido en unas fichas de registro para que, con las modificaciones de adaptación a los programas de datos de la unidad de RRHH, pudieran servir de una amplia referencia para obtener los datos que prácticamente pudieran ser extendidos. Esta información exhaustiva se refiere respectivamente a:

- o Marco general de AMCOR con detalle de N° de Empresas, N° de centros de trabajo y las respectivas plantillas con detalle de hombres y mujeres con sus respectivos porcentajes.
- o Disección orgánica de la muestra de las unidades funcionales características del sector, con número de trabajadores y porcentajes de hombres y mujeres, siendo en este caso importante procurar detectar el número de altas y bajas por sexo y unidades.
- o El Organigrama de la empresa es un importante barómetro de la participación de mujeres-hombres entre los escalones de mando de distintas responsabilidades, detallándose en el Director General– Directores por áreas – Encargados y Jefes de turno – Mandos Intermedios – Personal de base.
- o En la temática contractual se puede hacer un análisis de los tipos de contrato de trabajo, no tanto en sus aspectos jurídicos sino en los referente a la solidez o precariedad de los mismos estableciendo el análisis porcentual mujeres – hombres sobre la totalidad de contratos. Indefinidos – Interinos (temporales o eventuales), de duración determinada.
- o La formación constituye por su parte un gran espejo en el que se puede valorar también para los tres escalones orgánicos, el porcentaje de mujeres y hombres que han tenido acceso a formación para el puesto de trabajo que ya ocupan o la formación para tareas de mayor responsabilidad, especialidad o retribución.

- o Aunque cueste objetivar el nivel de incidencia de las discriminaciones en la conflictividad laboral, puede medirse entre hombres y mujeres la participación de cada sexo en: Bajas voluntarias – Despidos individuales – Despidos colectivos (expedientes de regulación de empleo) – Expedientes sancionadores internos – Actas de Infracción de la Inspección de trabajo – Número de juicios en Magistratura – Denuncias de los trabajadores/as con acuerdo, y ello sin menoscabo de hacer valoraciones sobre el absentismo, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las invalideces.
- o En lo que se refiere a la discriminación especialmente femenina (sin menoscabo de valorar las repercusiones en los hombres) se valora la posible revisión de las Bajas por maternidad y paternidad – Readaptaciones de contratos a la conciliación familiar – Pensiones de viudedad – Pensiones de desempleo – Pensiones de Invalidez

Identificación de las desigualdades y de los campos a actuar

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

El Diagnóstico de situación referido en el apartado anterior permitió 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.

El análisis de las desigualdades y la posterior propuesta de acciones positivas se agrupan en seis subgrupos de análisis:

- ÁMBITO ORGANIZATIVO
- FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
- SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN
- ACOSO SEXUAL Y MOBBING
- CONCILIACIÓN VIDA LABORAL /FAMILIAR
- SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS

Se desarrolló en análisis de las desigualdades a partir de:

- o Acceso al empleo en lo que se refiere a oportunidades de conseguir un puesto de trabajo.
- o 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.
- o 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.
- o 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.
- o 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.
- o La conciliación laboral, personal y familiar, es un aspecto muy frecuentemente discrecional que puede permitir detectar situaciones de desequilibrio entre sexos.
- o 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.

Definición de las acciones positivas de mejora

El núcleo central del Plan de Igualdad lo constituyen las Acciones Positivas que serán el cuerpo del Guión de trabajo para mejorar las desigualdades detectadas.

Estas acciones positivas se han desarrollado a partir de la siguiente metodología, con el objetivo de que este apartado sea una herramienta básica de trabajo:

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se planificaron las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes. La planificación de acciones positivas está integrada en todas las actividades de la empresa e implica a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se ha programado para un período de tiempo determinado y ordenando el desarrollo de las acciones positivas en función de la magnitud de la desigualdad y el daño potencial que tendría para el/la trabajador/a.

Detectadas a partir de la metodología expuesta en la Identificación de las Desigualdades el PLAN DE IGUALDAD se estructura a partir de tres elementos:

- 1) **Planificación de las ACCIONES POSITIVAS:** Mediante un Cuadro de Planificación se asigna a cada acción positiva:
- a. **Código de acción positiva:** Nos relaciona el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con el desarrollo metodológico de cada una de las mismas
 - b. **Acción Positiva:** Se desarrolla de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
 - c. **Prioridad:** Se determina una Prioridad de Actuación en función de dos parámetros:
 - La magnitud o importancia de la desigualdad
 - Nivel de afectación del trabajadorEs importante tener en cuenta que en ocasiones el plazo de cumplimiento varía 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 asigna 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 el gráfico de timing, en el que se planifica de forma orientativa la duración de ejecución de cada una de las acciones positivas.
 - f. **Valoración económica:** Se establecen los presupuestos orientativos que cada acción positiva necesita para su consecución.
 - g. **Control de Ejecución:** Implica el seguimiento de la ejecución de las Acciones Positivas y el control que se ha llevado a cabo, colocando en la casilla de Control de Ejecución la fecha de consecución de la Acción Positiva.
- 2) **Desarrollo metodológico de las ACCIONES POSITIVAS:** Se detalla la metodología y el procedimiento de consecución de cada una de las Acciones Positivas. Se relacionan con el cuadro de Planificación de Acciones Positivas mediante códigos.

Las ACCIONES POSITIVAS se dividen en seis grupos de MEDIDAS a partir de las cuales se derivan las Acciones Positivas concretas:

- 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

- 3) **Gráfico de Timing (Anexo 1):** En el gráfico se especifica el tiempo total previsto para cada una de las Acciones Positivas a partir del plazo establecido en función de la Prioridad de cada Acción Positiva.

Establecimiento del seguimiento y la evaluación

Las tareas 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.

Los trabajos realizados en AMCOR dentro del proceso de elaboración de este Plan de Igualdad que vienen recogidos en el Bloque B de "Análisis de situación" han pretendido diagnosticar en qué situación se encontraba la empresa en el año 2008, y constituyen necesariamente el punto de partida de cualquier evaluación aplicando los indicadores de seguimiento oportunos.

Los valores absolutos de la composición de la plantilla y su proporción entre hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales, según los tipos de contrato de trabajo y según los salarios medios de retribución han sido los conceptos esenciales para ir haciendo las primeras valoraciones sobre la evolución de la política de igualdad efectiva en AMCOR.

Las correcciones o adaptaciones que se vayan realizando sobre los trabajos sucesivos de la política de igualdad de AMCOR deberán tener en consideración los criterios y recomendaciones que la Unidad de Igualdad decida aplicar tanto en la utilización de nuevos indicadores como en la frecuencia de la toma de datos.

La Unidad de Igualdad en cualquier caso deberá ser receptiva o sensible a las opiniones que puedan obtenerse de la representación trabajadora tanto en la priorización de objetivos de igualdad como en la planificación de acciones positivas a realizar.

Durante el bienio 2008 y 2009 nos hemos esforzado por realizar el Plan de Igualdad básico y debe empezarse a pensar en el Programa de revisión, corrección y consolidación que se ha establecido para finales del 2009, con la meta de finalizar el proceso de implantación de la política y objetivos de igualdad en AMCOR.

Los modelos de revisión, debido a su importancia quedan también definidos en las Acciones Positivas (por lo que tienen asignada la prioridad, valoración económica, responsable y plazo de ejecución respectivamente), por lo que se incluyen en los sistemas de integración del Plan de Igualdad en AMCOR. Éstos, tal y como se indica en el Plan de Igualdad serán los siguientes:

- La UNIDAD DE IGUALDAD se reunirá de forma bimensual para realizar el seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD. Se realizarán actas de las reuniones con los temas tratados y el estado de la implantación del PLAN.

- Se realizarán auditorías anuales de seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD, anexando al mismo aquellas acciones positivas derivadas de la participación de los trabajadores/as de la empresa, fruto de las reuniones de la UNIDAD DE IGUALDAD, etc y se realizará el **control de la ejecución** de las acciones positivas implantadas.
- Se realizará anualmente una encuesta anónima para evaluar la implantación del PLAN DE IGUALDAD, identificación de desigualdades, etc. a fin de que el PLAN DE IGUALDAD sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

III.- MEDIDAS REALIZADAS

El Plan de Igualdad establece una serie de acciones positivas a desarrollar dentro de su propia Planificación, estas acciones deben llevarse a cabo en función de los plazos de ejecución establecidos.

De este modo, y en función de la PRIORIDAD otorgada en la Planificación Preventiva y las posibilidades reales de planificación de la empresa se han llevado a cabo las siguientes acciones positivas del Plan de Igualdad:

Prioridad	Descripción
ALTA	1) Nombramiento del Agente de Igualdad
ALTA	2) Creación de la Unidad de Igualdad
ALTA	3) Realización, entrega y difusión de la Guía de Buenas Prácticas
ALTA	4) Difusión de la Política en materia de Igualdad
ALTA	5) Confección y publicación de carteles informativos
ALTA	6) Entrega del folleto informativo al personal
ALTA	7) Elaboración del protocolo de mujeres embarazadas
MEDIA	8) Elaboración del protocolo de acoso sexual
BAJA	9) Revisión de las comunicaciones internas no sexistas
BAJA	10) Encuesta anual

1. Nombramiento del Agente de Igualdad y la Unidad de Igualdad

La designación del Agente de Igualdad era una acción positiva prioritaria, como figura esencial para el desarrollo de las demás acciones positivas.

Para la asignación del Agente de Igualdad se ha designada al Jefe de Personal (ver en Anexo I, la declaración AP1-01 y organigrama actualizado).

2. Creación de la Unidad de Igualdad

Se ha creado la UNIDAD DE IGUALDAD, encargada de implantar las acciones positivas del PLAN DE IGUALDAD. La UNIDAD DE IGUALDAD se distribuye de forma paritaria. Se ha informado a los trabajadores de la creación de este grupo de trabajo.

Esta UNIDAD realiza reuniones bimensuales para ocuparse de la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD y se ocupa de atender las diferentes necesidades de los/as trabajadores/as relacionadas con la materia (ver acta constitución).

3. Realización, entrega y difusión de la Guía de Buenas Prácticas

En el Anexo II se adjunta la Guía de Buenas Prácticas, estableciendo a partir de criterios relacionados en materia de igualdad aquellos aspectos que serán aceptados y rechazados por la política de la empresa. En el Anexo III se adjunta el resumen de la Guía de Buenas Prácticas entregada.

Una vez realizada la Guía de Buenas Prácticas se ha distribuido un resumen de la misma, y se ha comunicado donde consultar la Guía completa, entre la plantilla incorporándose en el

Plan de Información al personal y Directivos de la misma como medio de información y concienciación en materia de Igualdad. (ver Anexo III)

4. Difusión de la Política en materia de Igualdad.

Se ha confeccionado y comunicado a todo el personal la POLÍTICA en materia de IGUALDAD, donde constan los principios básicos de la empresa (ver en Anexo I).

5. Confección y publicación de carteles informativos

Se han elaborado carteles informativos a fin de que los/as trabajadores/as conozcan la existencia del PLAN DE IGUALDAD y la importancia del mismo, como medio de concienciación de la actividad e información de la misma solicitando la participación de la plantilla e indicando el compromiso de la empresa en materia de IGUALDAD (ver en Anexo I, la declaración AP2-04).

6. Entrega del folleto informativo al personal

Se ha informado a los/as trabajadores/as sobre la creación de las UNIDADES DE IGUALDAD, la POLÍTICA de la Empresa en materia de igualdad y las responsabilidades y funciones tanto de UNIDAD DE IGUALDAD como de todo el personal de la empresa. Información que se ha entregado a todo el personal (ver en Anexo I, la declaración AP2-01).

7. Elaboración del protocolo de mujeres embarazadas

Se ha elaborado el procedimiento S/P/431-4 dentro de la actividad preventiva de la empresa a fin de que se estipulen los pasos a seguir a nivel de comunicación y seguridad de la trabajadora y el feto, por lo que se evaluará en cada caso el puesto de trabajo específico y se informará a la trabajadora de las actividades que no es recomendable realizar durante este periodo. Este procedimiento se ha distribuido a toda la plantilla y aprobado por la Dirección General. (ver en Anexo I)

8. Elaboración del protocolo de acoso sexual

Se ha creado un protocolo sobre las actuaciones a seguir por la empresa y sistemas de detección, identificación y trato, en caso de Acoso Sexual, reforzado todo ello, con el compromiso de la alta Dirección mediante la pública declaración de principios.

A su vez, se ha realizado una formación específica, tanto al Comité de Dirección, como al Comité de Seguridad y Salud (ver en Anexo I, la declaración AP2-01 y el protocolo).

9. Revisión de las comunicaciones internas no sexistas

Se realizarán PLANES DE INFORMACIÓN en materia de igualdad en los que se incluyan los diferentes temas relacionados que ayuden e informen al personal sobre derechos en materia de igualdad (maternidad, lactancia, información sobre los protocolos relacionados con acoso sexual, etc.) Estos PLANES DE INFORMACIÓN se temporizarán de forma que todos los trabajadores/as tengan información actualizada (ver en Anexo I, la declaración AP2-03).

10. Encuesta anual

Se realizará de forma anual una encuesta anónima para evaluar la implantación del PLAN DE IGUALDAD, identificación de desigualdades, etc. a fin de que el PLAN DE IGUALDAD sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización (ver en Anexo I, la declaración AP6-03).

IV.- ACTUACIONES Y REFERENCIAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y LAS MEDIDAS REALIZADAS

AMCOR en su compromiso con la implantación del Plan de Igualdad de oportunidades y sus acciones, no ha implantado solamente 3 acciones positivas de prioridad alta, sino que en consonancia con su declaración de principios ha implantado un total de 10 acciones positivas, 7 de prioridad alta, 1 de prioridad media y 2 de prioridad baja.

A partir de las medidas propuestas se han llevado a cabo las siguientes acciones que quedan referenciadas en la tabla anexa:

Acciones relacionadas con la IDENTIFICACION DE LAS DESIGUALDADES:

Acción	Importe	Justificante (Anexo I)
Introducción en el marco de la desigualdad, antecedentes históricos, marcos legales.	Incluido en el importe total.	Factura nº 289/08, correspondiente a la consultoría por parte IGUALIA
Aportación de un marco referencial con indicadores para contrastar con la situación detectada en la identificación de desigualdades.	Incluido en el importe total.	Factura nº 289/08, correspondiente a la consultoría por parte IGUALIA
Análisis y explotación de los datos por parte de la consultoría.	Incluido en el importe total.	Factura nº 289/08, correspondiente a la consultoría por parte IGUALIA

Acciones relacionadas con la adopción de ACCIONES POSITIVAS:

Acción	Importe	Justificante
Elaboración del Plan de Igualdad.	Incluido en el importe total.	Factura nº 192/09, correspondiente a la consultoría por parte IGUALIA
Nombramiento de agente de igualdad	4 horas / semana	Declaración certificada AP1-01 de AMCOR
Distribución folletos informativos	20 horas	Declaración certificada AP2-01 de AMCOR
Elaboración de la Guía de buenas Prácticas y difusión	20 horas	Declaración certificada AP2-02 de AMCOR
Distribución carteles informativos	9 horas	Declaración certificada AP2-04 de AMCOR
Diseño y Distribución de boletín interno, revisión de las comunicaciones no sexistas	8 horas / mes	Declaración certificada AP2-06 de AMCOR
Formación específica en materia de acoso sexual.	350 €	Declaración certificada AP2-07 de AMCOR
Elaboración del Protocolo de detección, identificación y trato en caso de acoso sexual.	20 horas	Declaración certificada AP4-01 de AMCOR
Encuesta Anual	76 horas	Declaración certificada AP6-03 de AMCOR

JUSTIFICACIÓN ECONOMICA:

Importe solicitado mediante subvención: 10.000€

Justificación económica interna: 6.141,09€, máximo subvencionable: 50% 5.000€

Justificación económica externa: 6.000,00€, máximo subvencionable: 50% 5.000€

Tipo	Nº Documento	Concepto	Importe (sin IVA)
Externa	Fact. nº 289/08	Introducción en el marco de la desigualdad, antecedentes históricos, marcos legales. Aportación de un marco referencial con indicadores para contrastar con la situación detectada en la identificación de desigualdades. Análisis y explotación de los datos por parte de la consultoría.	2.375 €
Externa	Fact. nº 192/09	Elaboración del Plan de Igualdad. Realización de la Guía de buenas Prácticas	3.325 €
		SUBTOTAL	6.000 €
Interna	Declaración AP1-01	Nombramiento de agente de igualdad	2.203,20 €
Interna	Declaración AP2-01	Distribución folletos informativos	217,44 €
Interna	Declaración AP2-02	Elaboración de la Guía de buenas Prácticas y difusión	492,84 €
Interna	Declaración AP2-04	Distribución carteles informativos	253,21 €
Interna	Declaración AP2-06	Diseño y Distribución de boletín interno, revisión de las comunicaciones no sexistas	1.204,48 €
Interna	Declaración AP2-07	Formación específica en materia de acoso sexual.	350,00 €
Interna	Declaración AP4-01	Elaboración del Protocolo de detección, identificación y trato en caso de acoso sexual.	376,40 €
Interna	Declaración AP6-03	Encuesta Anual	1043,52 €
		SUBTOTAL	6141,09 €