

A decorative graphic consisting of several overlapping, curved, leaf-like shapes in shades of blue and orange, positioned behind the main title.

# PLAN DE IGUALDAD

## (BIENIO 2008 – 2009)

**AÑO 2008.- Compromiso de Amcor y planificación de actuaciones . Definición de los Bloques de trabajo y arranque del Plan de Igualdad**

**AÑO 2009.- Programa de revisión, corrección , consolidación e Implantación**

## INDICE

### PLAN DE IGUALDAD 2008

- ⇒ ACTIVIDAD DE AMCOR
- ⇒ COMPROMISO DE AMCOR
- ⇒ PLANIFICACIÓN DE ACTUACIONES
- ⇒ SUBVENCIÓN DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

DEFINICIÓN DE LOS BLOQUES DE TRABAJO Y DEL PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE A.- INTRODUCCIÓN

BLOQUE B.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE  
DESIGUALDADES

BLOQUE C.- PLAN DE IGUALDAD (ACCIONES POSITIVAS)

BLOQUE D.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PLAN DE IGUALDAD DE “AMCOR.”

### PLAN DE IGUALDAD 2009

EJECUCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN “AMCOR.”

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA

## **AÑO 2008**

### **ACTIVIDAD DE AMCOR**

AMCOR FLEXIBLES HISPANIA, SL (al que desde ahora y durante todo el PLNA DE IGUALDAD nos referiremos como AMCOR) pertenece al grupo australiano AMCOR Ltd desde el año 2001. Anteriormente la empresa había tenido diferentes propietarios, pero de inicio la empresa proviene de dos compañías catalanas que fueron compradas y fusionadas en 1999. Produciendo el traslado desde Barcelona, donde se encontraba, al actual emplazamiento en Avenida Sant Julià, 222 de Barcelona.

La actividad principal es la fabricación e impresión de embases y embalajes de plástico flexible para uso alimentario, sirviendo sus productos en bobinas, bolsas con o sin impresión.

La multinacional AMCOR se compone de otros centros de trabajo en España, concretamente en Burgos, Logroño y San Sebastián, centros de trabajo en los que se desarrolla la misma actividad con mercados finales diferentes (farmacéutico, cosmético e industrial)

El parque de maquinaria relativa al proceso de producción es el siguiente:

2 máquinas de impresión para huecograbado, hasta 10 colores, una de ellas con laminación en línea

2 máquinas de impresión para flexografía

3 máquinas de laminación con y sin solventes

1 máquina de aplicación de recubrimiento

1 coextrusionadora

6 máquinas de corte

2 máquinas de sleeve

Los principales clientes de AMCOR son: Casa Tarradellas, Danone, Borges, Nutrexpa, Oscar Mayer, etc. Al mismo tiempo que se sirve a otras empresas del Grupo en diferentes países.

## **COMPROMISO DE AMCOR**

AMCOR se compromete a dar cumplimiento a la Ley de Igualdad de Oportunidades en toda su extensión.

Es por ello que se presenta el presente Plan de Igualdad a fin de establecer y programar toda una serie de acciones positivas que permitan el cumplimiento legislativo.

## PLANIFICACIÓN DE ACTUACIONES

Así pues, AMCOR mediante sus responsables de Recursos Humanos inicia en el año 2008 el desarrollo del proceso de implantación de una política que tiende al establecimiento efectivo de la igualdad de sexos entre trabajadoras y trabajadores de la empresa, propiciando los contactos necesarios con la empresa especializada colaboradora, para efectuar la planificación necesaria de actuaciones.

El año 2008 es pues el de sentar las bases para que el Plan de Igualdad pueda ser desarrollado en el Grupo acercando simultáneamente los requerimientos reglamentarios con la coyuntura de las distintas empresas del grupo.

Durante el 2008 se han iniciado los trabajos que van a permitir la elaboración del Plan de Igualdad, mediante las siguientes acciones preparatorias:

- Selección de la empresa especializada y contratación de los servicios.
- Valoración del campo de acción en la Empresa y definición de los ámbitos de trabajo.
- Análisis de las propuestas de divulgación del tema entre el colectivo trabajador. Se presenta la propuesta de realización de cartelería divulgativa sobre la realización del Plan de Igualdad en la empresa.
- Revisión de la priorización del tema en el mundo sindical y planteamiento de conexión de los trabajos con la representación trabajadora.
- Preparación de los cuestionarios de toma de datos teóricos e iniciales y valoración de su factibilidad de consecución mediante las adaptaciones convenientes.
- Investigación de los indicadores recomendables para ir ajustando la obtención de datos con el ulterior seguimiento.
- Revisión de los listados de datos para hacer la criba y el ajuste de la información según las conveniencias de un Plan de Igualdad.

## **SUBVENCIÓN DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

En el año 2008 la empresa AMCOR. presentó una solicitud de subvención para participar en la convocatoria destinada al establecimiento de un proyecto para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales en Catalunya, abierta por la Orden TRE/256/2007 de 6 de Julio (Diari Oficial de la Generalitat número 4930, de 20 de Julio).

La solicitud referida fue presentada dentro del plazo establecido en la convocatoria de la subvención y fue valorada conjuntamente con el resto de solicitudes presentadas por parte de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el procedimiento de concurrencia competitiva para el otorgamiento de subvenciones.

En el artículo 5.1. de la referida orden se establece que la subvención tenía la finalidad de apoyar a las empresas y entidades de más de 30 trabajadores que en el ámbito de sus relaciones laborales adoptaran un proyecto para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que era concordante con los objetivos planteados en AMCOR.

En el mismo año el Director General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya dictó Resolución otorgando la subvención a "AMCOR." para el desarrollo del Plan de Igualdad en base a unos requisitos de obligado cumplimiento.

## PLAN DE IGUALDAD 2008

### DEFINICIÓN DE LOS BLOQUES DE TRABAJO Y DEL PLAN DE IGUALDAD

#### **BLOQUE A. INTRODUCCIÓN**

##### **A.1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

- A.1.1. Norma jurídica universal.
- A.1.2. Directivas europeas.
- A.1.3. Legislación española.

##### **A.2. OBJETO**

- A.2.1. Definiciones.
- A.2.2. Objetivos.

##### **A.3. FASES DEL PLAN 2008**

- A.3.1. Auditoria de la situación actual.
- A.3.2. Identificación de las desigualdades y de los campos a actuar.
- A.3.3. Definición de las acciones positivas de mejora.
- A.3.4. Establecer el seguimiento y la evaluación.

#### **BLOQUE B. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

##### **B.1. LA EMPRESA Y SU ESTADO DE SITUACIÓN**

- B.1.1. Organigrama directivo de la empresa y evolución de su composición.
- B.1.2. La plantilla y su evolución por sexos.
- B.1.3. Clasificación por puestos de trabajo y su ocupación por sexos.
- B.1.4. La participación de los trabajadores.

##### **B.2. DIAGNOSIS DE PARTIDA SOBRE PROCEDIMIENTOS**

- B.2.1. Sistemas de selección.
- B.2.2. Fórmulas de contratación.
- B.2.3. Líneas de formación e información.
- B.2.4. Políticas de promoción.
- B.2.5. Estrategias retributivas.
- B.2.6. Horarios, jornadas, vacaciones y permisos.
- B.2.7. Condiciones de trabajo.

##### **B.3. EVALUACIÓN DE LA DESIGUALDAD FÁCTICA**

- B.3.1. Integración en puestos directivos o cargos de responsabilidad.

### **B.3.2. Participación de la mujer en el trabajo.**

#### **B.3.3. Aspectos laborales.**

- a) Empleo y selección
- b) Tipo de contrato
- c) Formación
- d) Promoción
- e) Retribuciones
- f) Tiempos de trabajo y descanso
- g) Condiciones de trabajo

#### **B.3.4. Aspectos de discriminación directa o indirecta**

- a) Acoso sexual
- b) Acoso por razón de sexo
- c) Embarazo y lactancia
- d) Maternidad y paternidad
- e) Reducción de jornada y horarios flexibles
- f) Excedencia por cuidado de hijos y familiares

#### **B.3.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

## **BLOQUE C. PLAN DE IGUALDAD (ACCIONES POSITIVAS)**

### **C.1. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **C.1.1. Metodología del Plan de Igualdad**

#### **C.1.2. Objetivos y Ámbito de aplicación**

### **C.2. PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS**

- ⇒ **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**

### **C.3. DESARROLLO DE LAS ACCIONES POSITIVAS**

### **C.4. GRÁFICO DE TIMMING**

## **BLOQUE D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

### **D.1. LA ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.**



**D.2. LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN EL 2007.**

**D.3. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

**D.4. EL PLAN DE IGUALDAD 2009 Y LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD.**

**D.5. MEDIDAS REALIZADAS**

## **BLOQUE A. INTRODUCCIÓN**

AMCOR, con más de 250 trabajadores, se adhiere al mensaje de los Poderes Públicos españoles sobre la necesidad de que las empresas de más de 250 trabajadores elaboren un Plan de Igualdad que constituya un escalón efectivo de establecimiento de políticas empresariales de calado social tendentes a equilibrar la presencia, responsabilidades, derechos y prestaciones de las personas de ambos sexos en las actividades del grupo y, en tal sentido, desde la publicación de la Ley 3/2007 se han activado los mecanismos para cumplir con las líneas trazadas en la nueva reglamentación cuyo contenido nos sirve de marco referencial de un programa de dos años que aquí se define.

### **A.1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

#### **A.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.

### A.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 recogidos 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.

### A.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 amplía su ámbito de aplicación (**artículo 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.

## A.2. OBJETO

### A.2.1. Definiciones

Las referencias anteriores abren las puertas a una **nueva especialidad** que nos obliga a dar tratamiento a nuevos temas con rigor y concreción. Una terminología novedosa nos exige a fijar con claridad la definición de los conceptos y términos más usuales a los que seguidamente se pasa revista:

- La **Igualdad efectiva** indica que en todo momento y situación, las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes (**artículo 1**).
- La **conciliación personal, familiar y laboral** es el derecho de las trabajadoras y trabajadores a que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (**artículo 44.1**).
- La **igualdad de trato** pretende conseguir que hombres y mujeres no deben percibir diferencia en su relación laboral ni en las decisiones que adopte la empresa en su trabajo cotidiano. Son ejemplos prioritarios la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil (**artículo 3**). Son ejemplos constantes las condiciones de trabajo, el salario y el contrato.
- La **igualdad de oportunidades** pretende conseguir que mujeres y hombres dispongan de los mismos mecanismos y opciones de desarrollo de su vida laboral y profesional. Son ejemplos claros la selección, la promoción y la formación.
- **Discriminación** es una situación de privilegio para unos o de incapacidad para otros (Jhon Stuart Mill). La discriminación es por razón de sexo cuando unas y otros son mujeres y hombres.
- La discriminación por razón de sexo se considera **directa** cuando la situación en que se encuentra una persona supone que ha sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (**artículo 6.1**).
- La discriminación por razón de sexo se considera **indirecta** cuando la situación es promovida por una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pone

a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo (salvo casos justificadamente necesarios o adecuados) (**artículo 6.2**).

- **Acoso sexual** es 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (**artículo 7.1**)
- **Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (**artículo 7.2**)
- **Doble discriminación** en la mujer se produce en mujeres con singulares dificultades por su especial vulnerabilidad. A la discriminación general se añade la pertenencia a minorías (inmigrantes o discapacitadas).
- **Las represalias**, que también son discriminación por razón de sexo, se producen con cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres (**artículo 9**). Se reconoce el derecho a la **indemnidad** frente a las represalias.
- Son **Acciones Positivas** las medidas específicas (razonadas y proporcionadas) que adopten los Poderes Públicos y las personas físicas y jurídicas privadas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres (**artículo 11**).
- Los **Planes de Igualdad** de las empresas son un conjunto ordenado de medidas (en general Acciones Positivas), 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 la discriminación por razón de sexo (**artículo 46.1**).
- La **tutela judicial efectiva** es el derecho a recabar de los tribunales el derecho a la igualdad, aunque sea retrospectivo tras la terminación de la relación en la que se ha producido la discriminación (**artículo 12**).

- Excepto en los procesos penales, corresponde a la parte demandada aportar la **prueba** de la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (**artículo 13**).
- Aunque el concepto de equilibrio o igualdad se viene refiriendo de manera aritmética al 50% (sin citarse en el texto de la norma), la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007 entiende como **composición equilibrada**, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

### A.2.2. Objetivos

El presente PLAN DE IGUALDAD se aplicará en todas las áreas y secciones de la empresa que se responsabilizará de la integración del mismo a todos los niveles organizativos.

Los objetivos del Plan de Igualdad se dividen en dos parámetros:

1. Objetivos Generales
2. Objetivos Específicos

#### 1. **Objetivos generales**

- 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
- Implantar medidas efectivas en materia de IGUALDAD

#### 2. **Objetivos específicos:**

Los objetivos específicos se detallan en el desarrollo de cada una de las Acciones Positivas por lo que se detallan en función de la medida genérica que desarrollamos en el Plan de Igualdad:

##### - **AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO**

- ⇒ Contextualizar la actuación y los principios que la empresa asume en materia de Igualdad.

- ⇒ Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura de un grupo de trabajo que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales.
- ⇒ Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura del Agente de Igualdad que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales y coordine la UNIDAD DE IGUALDAD.

- **AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

- ⇒ Informar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así como del grupo o Responsable a l que se pueden dirigir en caso de ser necesario.
- ⇒ Informar y concienciar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así las prácticas aceptadas y rechazadas en la empresa en materia de Igualdad
- ⇒ Conseguir que la comunicación interna y externa de la empresa se base la igualdad y se tenga en cuenta a los trabajadores/as en la misma.
- ⇒ Informar de forma programada a todo el personal sobre el Plan de Igualdad y las acciones positivas que derivan del mismo.
- ⇒ Adquirir conocimientos técnicos y relacionados con las relaciones laborales igualitarias a fin de conseguir una organización equilibrada.
- ⇒ Mejorar los sistemas de participación de la empresa e incluir en los mismos las propuestas del personal a fin de conseguir una mayor implicación de toda la plantilla.

- **AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- ⇒ Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

- **AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING**

- ⇒ Detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual o Mobbing sexual en la organización.
- ⇒ Prevenir de forma organizativa las actitudes relacionadas con el acoso sexual o el mobbing sexual en la empresa.

- **AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL /FAMILIAR**



- ⇒ Identificar, anular o minimizar los riesgos relacionados con las condiciones laborales.
- ⇒ Informar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de conciliación laboral y familiar.
- ⇒ Atender las disposiciones y necesidades individuales de los trabajadores/as de conciliación laboral/familiar.
- ⇒ Potenciar la cooperación en la plantilla y concienciar a la misma sobre el equilibrio en la organización en materia de Igualdad.

- **AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO**

- ⇒ Implantar de forma efectiva el Plan de Igualdad y realizar un seguimiento adecuado de las Acciones Positivas

### **A.3. FASES DEL PLAN 2008**

El Plan de Igualdad de AMCOR incluye:

#### **A.3.1. Auditoria de la situación actual**

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, fueron establecidos unos **protocolos iniciales** de recogida de información que se ha traducido en unas fichas de registro para que, con las modificaciones de adaptación a los programas de datos de las unidades de RRHH del grupo, pudieran servir de una amplia referencia para obtener los datos que prácticamente pudieran ser extendidos. Esta información exhaustiva se refiere respectivamente a:

- Marco general de AMCOR y detalle de hombres y mujeres de la plantilla con sus respectivos porcentajes.

- Muestra de trabajo institucional de la empresa que abarque las provincias con presencia significativa, con detalle de los trabajadores y trabajadoras y sus respectivos porcentajes.
- Disección orgánica de la muestra de los centros de trabajo por 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.
- El Organigrama de la empresa es un importante barómetro de la participación de mujeres-hombres entre los escalones de mando de distintas responsabilidades.
- 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 Obra o Servicio y los de Formación o prácticas.
- El nivel retributivo es un aspecto relevante que convendrá comparar entre hombres y mujeres creando un indicador como el de “Líquido medio percibido al año” lo que se podría analizar comparando entre tres grupos: Directores y Delegados – Encargados y Jefes de Unidad – Personal de base, entre los que en una entrada de la tabla se podría distinguir entre las distintas unidades funcionales.
- La valoración del acceso al empleo por sexos puede y debe mantener los tres escalones de revisión del apartado anterior para analizar los porcentajes de hombres y mujeres que se han incorporado a nuevos puestos de trabajo, bien mediante nueva selección externa o bien mediante promoción interna.
- 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.

### A.3.2. Identificación de las desigualdades y de los campos a actuar

Previamente a fijar el programa de actuaciones positivas y tras el diagnóstico, es necesario detectar los puntos débiles o al menos, mejorables, del sistema de igualdades en la empresa.

La Auditoria o Diagnóstico de situación referida 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.

### **A.3.3. Definición de las acciones positivas de mejora**

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 formación específica.**
- **Recabar opiniones de los trabajadores con encuestas y en caso de detectar desigualdades graves realización de entrevistas personales como medio de recopilación de datos cuantitativa.**

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 Bienio para definirlo y para aplicarlo y seguirlo. Del mismo modo que se establecen MEDIDAS DE SEGUIMIENTO integradas en las Acciones Positivas a fin de realizar comprobaciones continuas que garanticen la Implantación del Plan de Igualdad.

#### **A.3.4. Establecer el seguimiento y la evaluación**

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 debe 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.

Para desarrollar el Plan de Igualdad estamos obligados a definir los Indicadores de Seguimiento antes de que la Administración responsable o la Autoridad Laboral haya fijado tales criterios de seguimiento, lo que no priva para que, caso de aparecer posteriormente los **Indicadores Oficiales**, el Grupo AMCOR adapte sus indicadores a los que se recomienden a nivel general.

Inicialmente, sin embargo, nuestro Plan de Igualdad recomienda que sucesivamente se elijan **indicadores ya utilizados por los investigadores y estudiosos**, sobre los que se puedan tener referencias comparativas.

Este tipo de indicadores con algunas variables complementarias permite a los autores mencionados establecer un primer baremo de tabla de indicadores sobre diferencia de sexos en Cataluña que por novedoso y riguroso se rescata para introducirlo como referencia básica en este Plan de Igualdad.

Indicador	Hombres	Mujeres	Desigualdad de sexos
Tasa ocupación 15-64 años	81,2	61,5	7,6
Tasa ocup.equiv.tiempo completo	75,5	51,1	10,2
Tasa paro 15-64 años	5,1	8,3	12,1
Desigualdad salarial %	9,5	8,1	15
Asalariados con bajo salario	9,1	20,7	- 20,4
Índice de dispersión salarial	1,8	1,9	- 9,5
Tasa de temporalidad	24,9	29,2	- 4,0
Tasa de rotación anual	21,3	25,2	-4,2
Jornada laboral %	41,6	39,9	4,3
Jornada continuada %	49,7	55,7	- 2,8
Horas extras	7,7	4,5	12,7
Trabajo a tiempo parcial	4,5	21,8	- 35,1
Impacto maternidad/paternidad en la ocupación	5,6	- 13,6	6,3
Tiempo dedicado a tareas hogar%	70,1	225,8	69,0
Tasa paro larga duración	0,8	1,7	- 19,7
Tasa ocupación inmigrantes	82,9	56,3	9,4
Formación continuada	9,6	12,5	- 6,6
Indice de subocupación	40,0	37,4	1,7
Lugares de trabajo no cualificados	11,7	16,9	- 9,1
Vulnerabilidad de ingresos	16,2	38,2	- 20,7

De estos indicadores se puede deducir a nivel general que:

- Hombres y mujeres están relativamente equiparados en el mercado laboral catalán en cuanto a la incidencia de la subocupación, la incidencia en el paro entre los más jóvenes y en la jornada continuada.
- El mercado laboral catalán es ligeramente favorable a las mujeres en algunos aspectos relacionados con la jornada de trabajo (número de horas trabajadas a tiempo completo, horas extras) y en la formación continuada.
- En el resto de aspectos el mercado de trabajo es desfavorable para las mujeres aunque se pueden destacar 5 aspectos clave: 1) En el reparto de tareas domésticas en casa el 69% de mujeres hacen la mayor parte de las mismas. 2) El impacto de la maternidad/paternidad sobre la ocupación si se comparan las

poblaciones en edad reproductiva entre 25 y 44 años, las tasas de ocupación de las mujeres con hijos pequeños son notablemente inferiores a las de las mujeres sin hijos, lo que no se produce en el caso de los hombres. 3) La desigualdad salarial es en el caso femenino un 15% inferior al salario masculino y el salario bajo afecta a un 20,7% de mujeres en relación al 9,1% de los hombres. 4) El trabajo a tiempo parcial es el 21,8% de mujeres frente al 4,5% de los hombres. Y 5) La vulnerabilidad de ingresos afecta más a las mujeres entre las que tienen ingresos por debajo del 60% de la media de ingresos personales netos es el 38,2% ante el 16,2% de los hombres.

## BLOQUE B. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES EN AMCOR.

La Ley 3/2007 de 22 de Marzo, clave para marcar pautas en el despliegue de Planes de Igualdad entre las empresas de más de 250 trabajadores dedica un Capítulo III entero del texto normativo a sentar las bases sobre “Los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad” y en el artículo 46 apartado 1 impone el esquema de trabajo de un Plan de Igualdad poniendo énfasis en su estructura al decir textualmente que: “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”.

El Grupo AMCOR, siguiendo las pautas marcadas por las Administraciones responsables, y sobre todo, dando cumplimiento a los requisitos establecidos por la Generalitat de Catalunya en el marco de la subvención otorgada para **AMCOR** ha basado su Plan de Igualdad en una primera fase de **AUDITORÍA INTERNA** que permita destacar los parámetros básicos del estado de situación en materia de equiparación orgánica y funcional de sexos en las tareas que sus empleados desarrollan en la empresa. Se trata de obtener una fotografía del momento actual que sirva de referencia o de punto de partida de un decidido proceso de igualdad a consolidar en los próximos años.

Se entiende como muy conveniente que en una segunda fase se pueda llegar a efectuar una encuesta entre los trabajadores del grupo que debería ir precedida de una acción divulgativa o de sensibilización entre la plantilla consistente en la distribución de un **folleto informativo** sobre la igualdad, la nueva normativa y el decidido posicionamiento AMCOR en integrarse en su cumplimiento. Este folleto podría ser distribuido entre todos los trabajadores con la nómina de un mes determinado y la encuesta con la nómina del mes siguiente, como instrumento efectivo de llegada personalizada general al colectivo de trabajadores. El anonimato y la sencillez de los datos solicitados, sumamente básicos pero evidentemente significativos, que han de ser entregados dentro de los 30 días siguientes a su distribución, no solo garantiza la independencia de las respuestas sino que también mostrará el interés o desinterés de la plantilla sobre el tema como dato revelador de la concepción de las personas sobre la importancia de la igualdad y la localización subjetiva de las desigualdades. En los Anexos vienen explicitados con detalle los formatos del prospecto divulgativo y de la encuesta a los trabajadores.

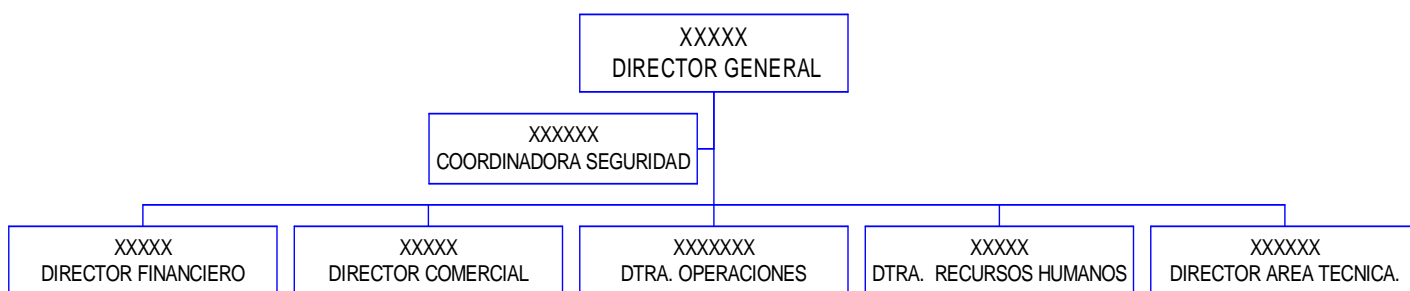


## B.1. LA EMPRESA Y SU ESTADO DE SITUACIÓN

### B.1.1. Organigrama directivo de la empresa y evolución de su composición

La capacidad del consultor de hacer valoraciones sobre el nivel de igualdad está en función de las posibilidades de recibir o de obtener información, lo cual es más asequible en función de su disponibilidad en las unidades técnicas de contacto.

El organigrama de AMCOR y el posterior análisis de las tablas informativas nos dará una visión objetiva de la situación de la misma.

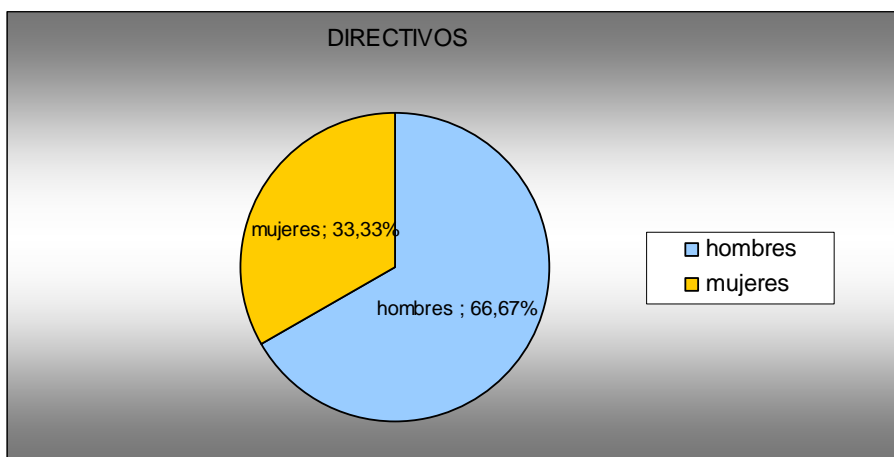


El corto plantel de personas de ambos sexos que vienen a constituir el marco social y mercantil y el Consejo de Administración de la empresa , puede permitir a sus propios responsables llevar a efecto las valoraciones de la igualdad entre sexos en tales marcos directivos y con la reserva o estanqueidad que estimen oportuno establecer, teniendo en consideración el patrón reglamentario marcado del intervalo 40-60% que siempre sería una referencia cuantitativa a tener en cuenta para tender al equilibrio conveniente.

Sin embargo, la información facilitada por la empresa permite una primera evaluación de la distribución de cargos de responsabilidad en el último trienio conforme puede verse en la

**TABLA 1.- PROPORCIÓN DIRECTIVOS**

DIRECTIVOS	2008
Hombres	4
Mujeres	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

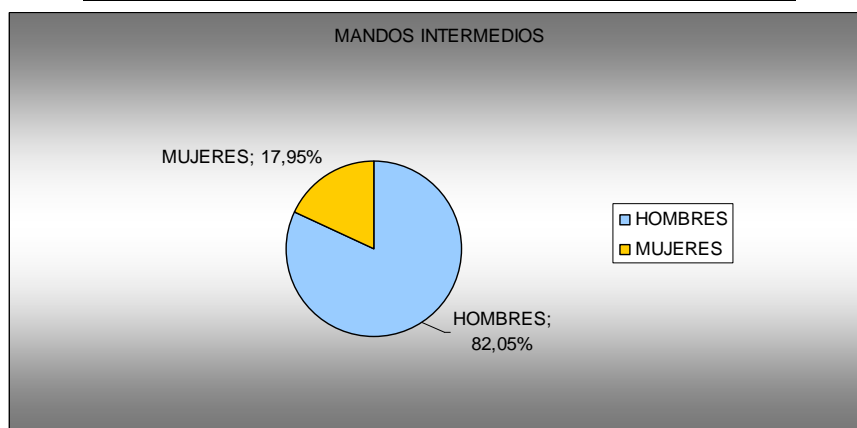


Considerando como Directivos a los responsables principales de la empresa y con un censo total de ellos en el año 2008 de 6 personas , tal y como se puede apreciar en la **TABLA 1** en la que se presenta la plantilla de personal de AMCOR , la proporción hombre/mujer es de un 66% aproximadamente de hombres y un 33% aproximadamente de la mujeres, por lo que se mantiene la proporción de 40%-60% estipulada es la Ley de igualdad.

De este modo la empresa parte de una paridad desde los estamentos de la Dirección que mas tarde comprobaremos no se da en la planilla de personal de soporte, pero que puede ser el primer paso hacia la igualdad en el resto de la empresa.

**TABLA 2.- PROPORCIÓN MANDOS INTERMEDIOS**

<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	<b>2008</b>
Hombres	32
Mujeres	7
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

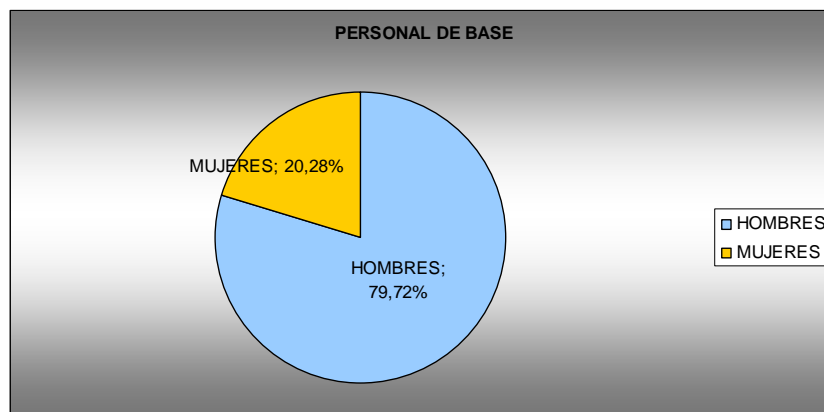


Dentro de esta categoría profesional si que se detecta una desigualdad entre el número de hombres que componen la plantilla y el número de mujeres, ya que como podemos observar en el gráfico de la **TABLA 2** hay un 17'95% de mujeres que componen la plantilla y un 82'05% de hombres, que a nivel numérico se define con 32 hombre y 7 mujeres de un total de 39 personas.

De este modo existe una clara disparidad en esta categoría dentro de la empresa que puede afectar al resto del personal de base o a partir de cual se puede deducir de forma subjetiva la existencia de desigualdades en los procesos de promoción o selección de la empresa, factor que se tendrá que tener en cuenta en los protocolos de selección y sistemas de promoción interna, tal y como definiremos en las acciones positivas del Bloque C.

**TABLA 3.- ROPORCIÓN PERSONAL DE BASE**

PERSONAL DE BASE	2008
Hombres	173
Mujeres	44
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>



En función de los datos obtenidos y de los gráficos resultantes de los mismos y a partir de los cuales se realiza la visión global en función de las categorías profesionales de la empresa, podemos observar que se produce una clara desigualdad en el numero total de la plantilla en referencia a la cantidad numérica de hombres y mujeres que se dan en la misma. De este modo el 20% de la plantilla son mujeres en contraposición con el 79% de la misma que son hombres, por lo que de un total de 217 personas, 173 son hombres y 44 son mujeres.

Este factor puede venir determinado por los sistemas de selección de la empresa que al mismo tiempo puede estar condicionado porque en los mandos intermedios hay un porcentaje

claramente desigual entre hombres y mujeres. Del mismo modo que sucede en el caso anterior es importante revisar y llevar a cabo acciones positivas relacionadas con los sistemas de protocolo y revisión de los mismos en los sistemas de selección y promoción de la empresa para poder equilibrar la plantilla que es claramente masculina.

Uno de los factores que se deben tener en cuenta, y que analizaremos a partir de los gráficos de puestos de trabajo, es el porcentaje de hombres y mujeres encontramos en cada uno de los mismos para , de este modo, analizar la desigualdad genérica en función de la cantidad de hombres y mujeres que encontramos en cada uno de los puestos, lo que nos dará un análisis más detallado de la situación que encontramos en la empresa.

**TABLA 4.- ANÁLISIS DE LA PLANTILLA A PARTIR DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

PUESTO DE TRABAJO	Hombres	%	Mujeres	%
OPERARIO PRODUCCION	17	100	0	0,0
VENDEDOR	5	100,0	0	0,0
AYUD/TECN.	3	37,5	5	62,5
JEFE FABRICA	3	100,0	0	0,0
OFICIAL 2ª	31	91,2	3	8,8
OFICIAL 1ª	71	94,7	4	5,3
TÉCN/ORG 1	7	77,8	2	22,2
JEFE SECC.	8	100,0	0	0,0
AUX. ORG.	2	100,0	0	0,0
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	2	16,7	10	83,3
OFICIAL 3ª	5	100,0	0	0,0
JEFE ORG.	5	100,0	0	0,0
OF. 2ª ADMINISTRATIVO	0	0,0	11	100,0
JEFE 2ª AD	2	25,0	6	75,0
JEFE EXPOR	1	100,0	0	0,0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0,0	1	100,0
JEFE 1ª ADMIN.	1	33,3	2	66,7
ALMAC/AUTO	4	100,0	0	0,0
ASISTENCIA TECNICA	1	100,0	0	0,0
AYUDANTE .ALMACN	1	100,0	0	0,0
DIRECTOR	2	100,0	0	0,0
DELEGADO COMERCIAL	2	100,0	0	0,0
TECNICO ORGANIZ. 2ª	1	25,0	3	75,0
AUX. TALLER	14	100,0	0	0,0
DIBUJANTE	2	100,0	0	0,0
DIRECTOR DE OPERACIONES	0	0,0	2	100,0
JEFE DE I + D	1	100,0	0	0,0
DTOR FINANCIERO	1	100,0	0	0,0
DIRECTOR COMERCIAL	1	100,0	0	0,0
ADMNISTRATIVO	0	0,0	1	100,0
RESPONSABLE ALMACEN	1	100,0	0	0,0
MOZO ALMACEN	2	100,0	0	0,0
TELEFONISTA	1	100,0	0	0,0
PEON	1	100,0	0	0,0
OPERARIO PRODUCCION	8	100,0	0	0,0
AUX. TALL	2	100,0	0	0,0
LIMPIEZA	0	0,0	1	100,0
ADMINISTRATIVO	1	100,0	0	0,0
ALMACENERO	1	100,0	0	0,0
JEFE/RRHH	0	0,0	1	100,0
JEFE EQUIPO	1	100,0	0	0,0
SIN DEFINIR	0	0,0	2	100,0

**PUESTOS EN LOS QUE SOLO HAY HOMBRES**

PUESTO DE TRABAJO	Hombres	%	Mujeres	%
OPERARIO PRODUCCION	17	100	0	0,0
VENDEDOR	5	100,0	0	0,0
JEFE FABRICA	3	100,0	0	0,0
JEFE SECC.	8	100,0	0	0,0
AUX. ORG.	2	100,0	0	0,0
OFICIAL 3ª	5	100,0	0	0,0
JEFE ORG.	5	100,0	0	0,0
JEFE EXPOR	1	100,0	0	0,0
ALMAC/AUTO	4	100,0	0	0,0
ASISTENCIA TECNICA	1	100,0	0	0,0
AYU.ALMACN	1	100,0	0	0,0
DIRECTOR	2	100,0	0	0,0
DELEGADO COMERCIAL	2	100,0	0	0,0
AUX. TALLER	14	100,0	0	0,0
DIBUJANTE	2	100,0	0	0,0
JEFE DE I + D	1	100,0	0	0,0
DTOR FINANCIERO	1	100,0	0	0,0
DIRECTOR COMERCIAL	1	100,0	0	0,0
RESPONSABLE ALMACEN	1	100,0	0	0,0
MOZO ALMACEN	2	100,0	0	0,0
TELEFONISTA	1	100,0	0	0,0
PEON	1	100,0	0	0,0
OPERARIO PRODUCCION	8	100,0	0	0,0
AUX. TALL	2	100,0	0	0,0
ADMINISTRATIVO	1	100,0	0	0,0
ALMACENERO	1	100,0	0	0,0
JEFE EQUIPO	1	100,0	0	0,0

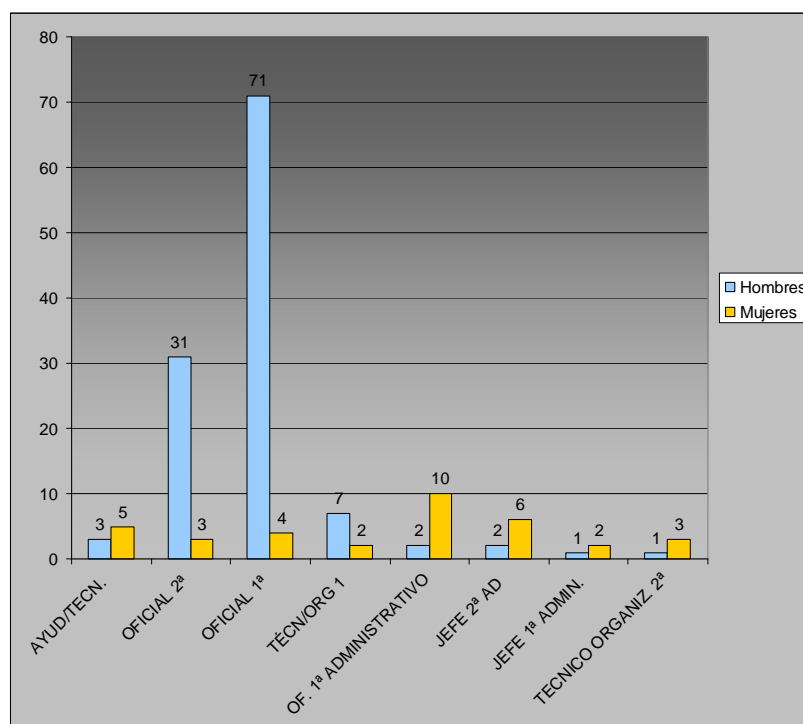
**PUESTOS EN LOS QUE HAY SOLO MUJERES**

PUESTO DE TRABAJO	Hombres	%	Mujeres	%
OF. 2ª ADMINISTRATIVO	0	0,0	11	100,0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	0,0	1	100,0
DIRECTOR DE OPERACIONES	0	0,0	2	100,0
ADMNISTRATIVO	0	0,0	1	100,0
LIMPIEZA	0	0,0	1	100,0
JEFE/RRHH	0	0,0	1	100,0
SIN DEFINIR	0	0,0	2	100,0

### PUESTOS EN LOS QUE HAY HOMBRES Y MUJERES

PUESTO DE TRABAJO	Hombres	%	Mujeres	%
AYUD/TECN.	3	37,5	5	62,5
OFICIAL 2ª	31	91,2	3	8,8
OFICIAL 1ª	71	94,7	4	5,3
TÉCN/ORG 1	7	77,8	2	22,2
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	2	16,7	10	83,3
JEFE 2ª AD	2	25,0	6	75,0
JEFE 1ª ADMIN.	1	33,3	2	66,7
TECNICO ORGANIZ. 2ª	1	25,0	3	75,0

### GRÁFICA COMPARATIVA DE DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTE PRESENCIA MASCULINA Y FEMENINA



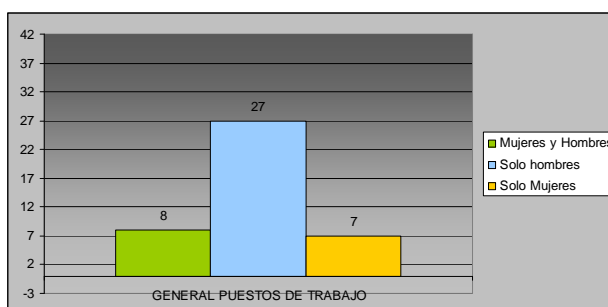
A partir de las diferentes tablas que componen el apartado referente a la TABLA 4 podemos observar que hay tres categorías referenciales relacionadas con los puestos de trabajo: puestos ocupados únicamente por hombres (27 puestos de trabajo), puestos ocupados únicamente por mujeres (7 puestos de trabajo) y puestos de trabajo en los que hay presencia de hombres y mujeres (8 puestos de trabajo). De este modo observamos que de un total de 42 puestos de trabajo, referenciado en la primera de las tablas en las que distribuyen la totalidad de los puestos, la mayoría de los mismos están ocupados únicamente por hombres. Es importante señalar que de los 8 puestos en los que encontramos presencia por parte de ambos

sexos (tal y como podemos ver en la grafica) en la mayoría de los mismos el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres, especialmente en el puesto de oficial de 1ª en el que encontramos un 94% de hombres frente a un 5% de mujeres y en el puesto de Oficial de 2ª en los que hay un 91% de hombres y un 8% de mujeres. Este factor se da en la mayoría de los puestos de trabajo en los que encontramos presencia mixta excepto en el puesto de Oficial 1ª administrativo/a en el que encontramos un 83% de mujeres frente a un 16% de presencia masculina. Este gráfico nos indica una dualidad cuantitativa (cantidad de trabajadores /as en cada uno de los puestos de trabajo) y cualitativa (distribución de los puestos de trabajo) que refleja la desigualdad que se produce en la plantilla de la empresa, desde los mandos intermedios hasta el personal de base.

Este análisis determina al mismo tiempo una observación que crea una doble línea de desigualdad en la distribución por sexos de la plantilla:

- La cantidad numérica de presencia por parte de cada uno de los sexos en los puestos de trabajo, que se determina a partir del análisis cuantitativo de los porcentajes de presencia. Y que genera una desigualdad numérica o cuantitativa de la plantilla hacia el sector femenino.
- La distribución cualitativa de los puestos de trabajo, es decir, observamos a partir del análisis que hay determinados puestos de trabajo que están destinados únicamente a hombres y otros que son de carácter femenino, Así, vemos como los puestos en los que encontramos únicamente presencia masculina son puestos como Operario de producción, jefe de fabrica, jefe de sección auxilia de taller...; y los puestos en los que únicamente encontramos presencia femenina son por ejemplo ; administrativas, limpieza... Esta distribución cualitativa de la plantilla determina una desigualdad a nivel de la calidad y distribución de los puestos de trabajo, factor que tendrá que tenerse en cuenta en las acciones positivas especialmente en los sistemas de selección de personal y distribución de los puestos de trabajo, del mismo tiempo que en los planes de formación técnica y de acceso a determinados puestos de trabajo.

## COMPARATIVA GENERAL DE OCUPACIÓN POR SEXOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

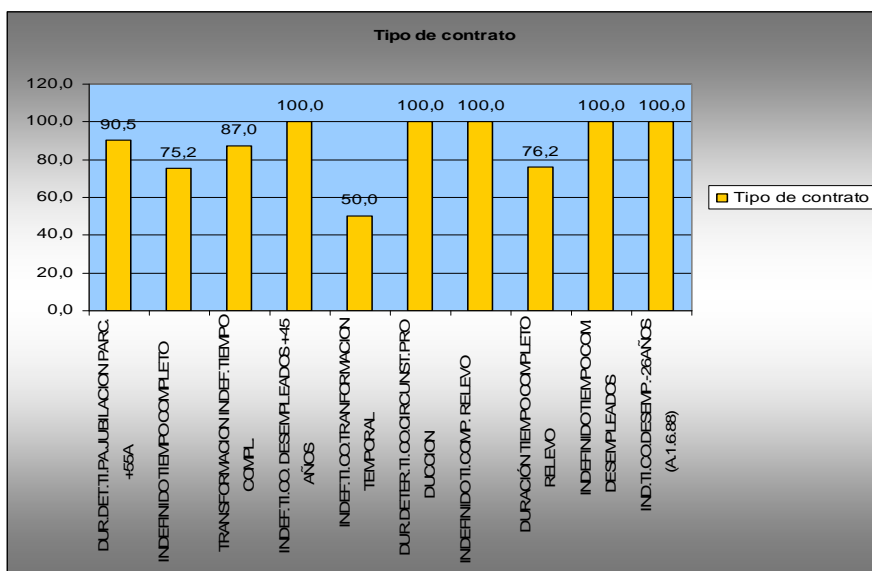




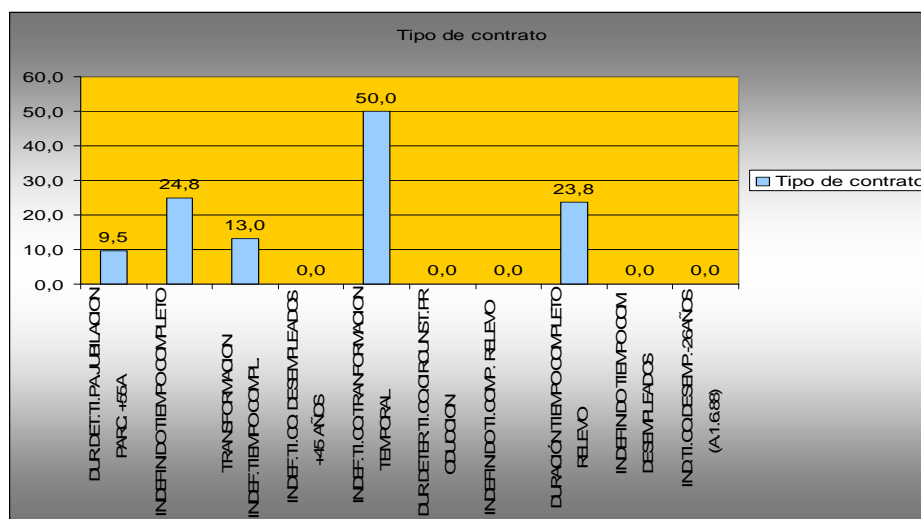
**TABLA 5.- DISTRIBUCIÓN POR TIPOS DE CONTRATO**

TIPO DE CONTRATO	Hombres	%	Mujeres	%
DUR.DET.TI.PA.JUBILACION PARC. +55A	19	90,5	2	9,5
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	121	75,2	40	24,8
TRANSFORMACION INDEF.TIEMPO COMPL.	20	87,0	3	13,0
INDEF.TI.CO. DESEMPLEADOS +45 AÑOS	1	100,0	0	0,0
INDEF.TI.CO.TRANFORMACION TEMPORAL	4	50,0	4	50,0
DUR.DETER.TI.CO.CIRCUNST.PRODUCCION	25	100,0	0	0,0
INDEFINIDO TI.COMP. RELEVO	1	100,0	0	0,0
DURACIÓN TIEMPO COMPLETO RELEVO	16	76,2	5	23,8
INDEFINIDO TIEMPO COM. DESEMPLEADOS	2	100,0	0	0,0
IND.TI.CO.DESEMP.-26AÑOS (A.1.6.88)	2	100,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>		<b>54</b>	

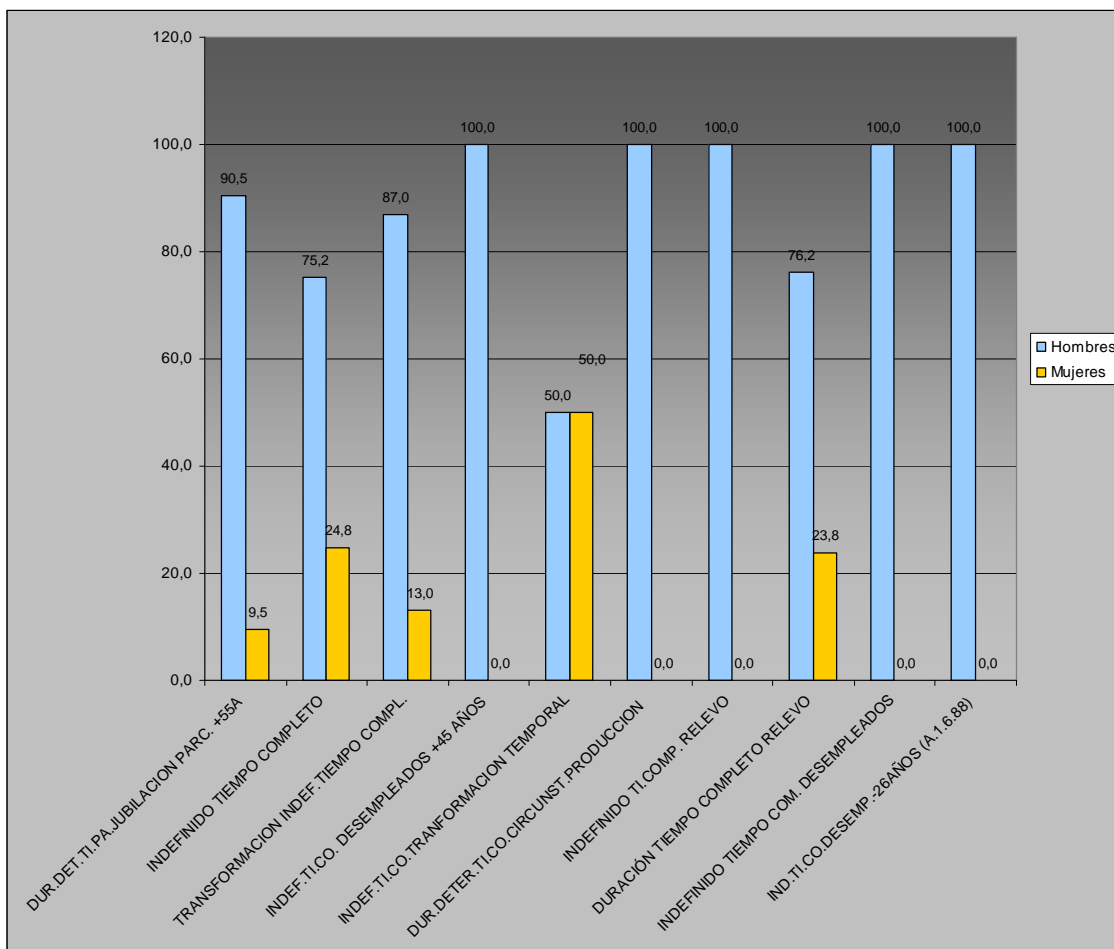
**GRAFICO HOMBRES**



**GRAFICO MUJERES**



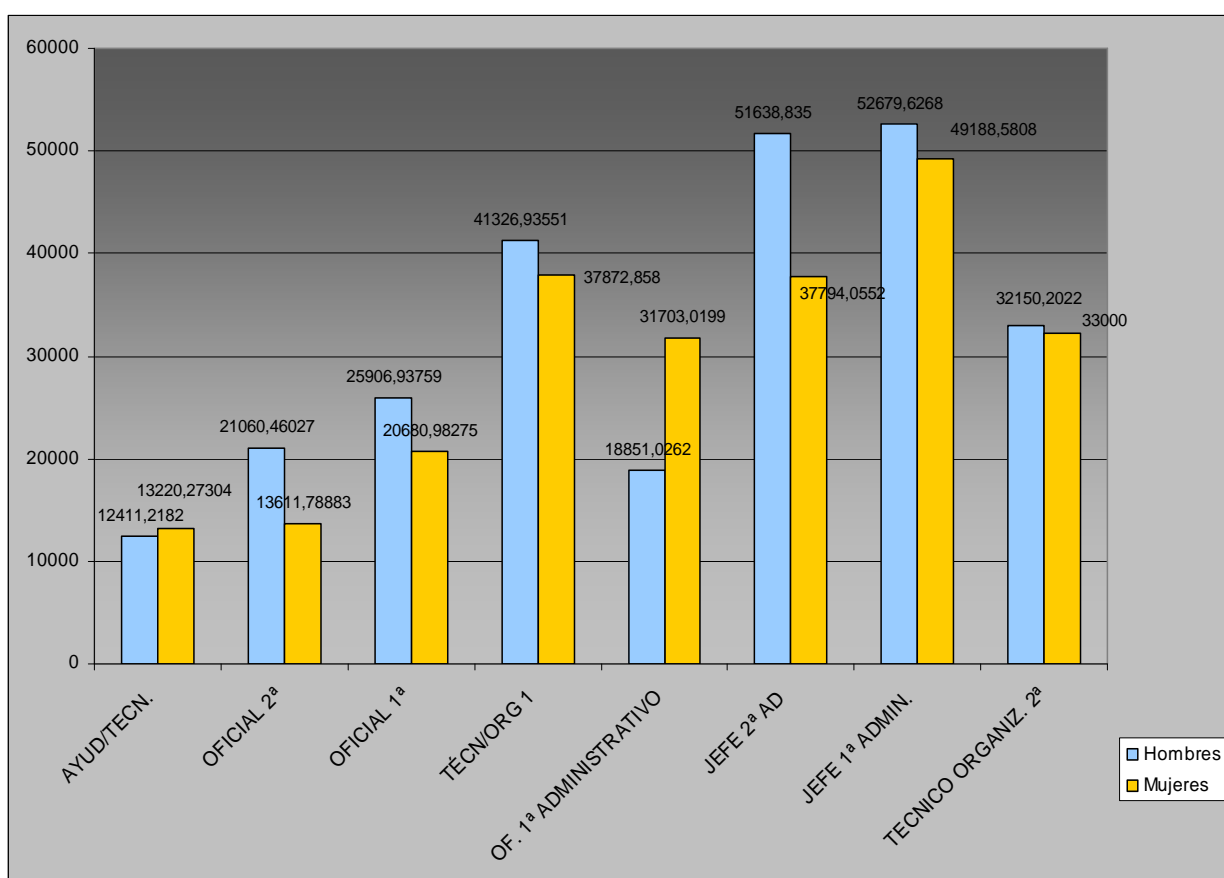
### GRAFICA COMPARATIVA HOMBRE Y MUJERES TIPO DE CONTRATO



Dentro de los análisis de los tipos de contratación y de cómo esta puede afectar a nivel de distribución por sexos no se detecta desigualdad en el porcentaje entre hombres y mujeres en referencia a esta variable, ya que la mayoría de los contratos que encontramos en la empresa son de tipo indefinido y estos no están concentrados en función de la clasificación por sexos de la plantilla. Aunque en la gráfica observamos que existe diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres a nivel global, ésta sucede porque se realiza en función de la cantidad de hombres de plantilla (211) y mujeres(54), por lo que en proporción el nivel de contratación no sería una de las desigualdades destacadas de la empresa.

**TABLA 6.- COMPARATIVA DE RETRIBUCIÓN**

COMPARATIVA ENTRE PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCION						
CARGO	Hombres	Salario Medio	%	Mujeres	Salario Medio	%
AYUD/TECN.	3	12411,2182	37,5	5	13220,27304	62,5
OFICIAL 2ª	31	21060,46027	91,2	3	13611,78883	8,8
OFICIAL 1ª	71	25906,93759	94,7	4	20680,98275	5,3
TÉCN/ORG 1	7	41326,93551	77,8	2	37872,858	22,2
OF. 1ª ADMINISTRATIVO	2	18851,0262	16,7	10	31703,0199	83,3
JEFE 2ª AD	2	51638,835	25,0	6	37794,0552	75,0
JEFE 1ª ADMIN.	1	52679,6268	33,3	2	49188,5808	66,7
TECNICO ORGANIZ. 2ª	1	33000	25,0	3	32150,2022	75,0



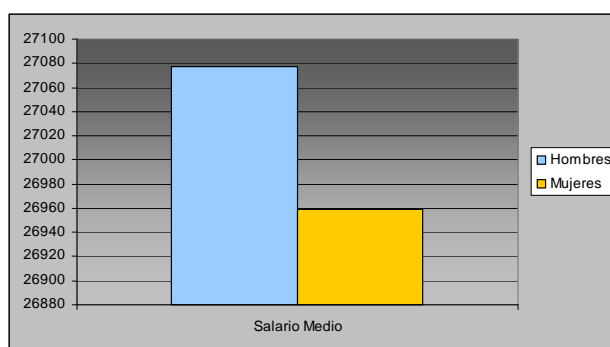
El listado principal de trabajadores de la plantilla de la empresa posee el importante dato de la retribución práctica anual para cada uno de ellos y por sexos y en función de los puestos de trabajo, lo que ha permitido hacer una evaluación del equilibrio entre mujeres y hombres en nivel salarial y ha abierto las puertas a avanzar en materia de retribuciones por sexos en igualdad de responsabilidades. Esta información se ha recogido en la tabla 6 en la que se hacen constar las retribuciones medias de los puestos de trabajo en los que existe presencia femenina y masculina, ya que en aquellos puestos en los que solo existe plantilla masculina o

únicamente femenina no se establecen comparativas , debido a que nivel salario no pueden establecerse comparativas.

Esta tabla retributiva expuesta sobre el último año, permite revelar algunos aspectos de interés como que los salarios a igualdad de responsabilidades vienen a tener mayor nivel para los hombres que para las mujeres especialmente en alguno de los puestos de trabajo, como podemos observar en la grafica comparativa. Aunque estas diferencias no son muy destacadas en la mayoría de las puestos de trabajo. Por otra parte existe uno del os puestos de trabajo en el que la desigualdad se da de forma inversa, ya que en el puesto de trabajo de Oficial 1<sup>a</sup> administrativo/va la retribución media es mas alta en el sector femenino, pero en general la mayoría de los puestos de trabajo tienen un nivel retributivo mas alto en el sector masculino que en el femenino.

**TABLA 7.- COMPARATIVA SALARIOS MEDIOS**

SEDE	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Salario Medio
GRANOLLERS	211	27077,62907	54	26958,63145



Como podemos observar, del mismo modo, a nivel genérico el nivel retributivo del sector masculino es mas alto que el sector femenino, aunque no se produce una desigualdad salarial muy acentuada, por o que es importante tener en cuenta el análisis específico entre los puestos de trabajo en los que hay presencia masculina y femenina y en los que si que podemos encontrar diferencias mas acentuadas de forma específica.

## **LÍNEAS DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN**

Aunque existen determinados aspectos que la empresa promociona en materia formativa, resulta de difícil objetivación el poder determinar si las mujeres o los hombres tienen distinta consideración por el empresario en lo que acceso a formación se refiere.

De hecho se deja libertad para que se vayan estableciendo líneas formativas de sus trabajadores en función de los objetivos específicos que la empresa se marca para cada ejercicio y ello abre el ámbito de tal manera que resulta de difícil determinación general.

## **POLÍTICAS DE PROMOCIÓN**

En materia de promoción, y en la medida que ello sea considerado un factor importante en la política de igualdad de la empresa, se podrán establecer los procedimientos adecuados para poder hacer una primera valoración y más adelante un seguimiento.

## **ASPECTOS DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA**

Los análisis generales basados en datos estadísticos no permiten sondear en el campo de los posibles problemas que puedan llegar a plantearse en aspectos más próximos a cada persona que se acercan a su intimidad y que casi siempre tienden a ubicarse en las relaciones bilaterales, las cuales pueden quedar encubiertas por versiones interpretativas de difícil objetivación como ha venido demostrándose en la aplicación en el mundo laboral de los casos de “mobbing”.

Tanto el Acoso sexual como el Acoso por razón de sexo con todas sus variantes e intensidades han de ser tema preferente en las valoraciones que sucesivamente vaya desarrollando la Unidad de Igualdad de AMCOR precisamente por su urgencia y por las complejas interpretaciones que de tales situaciones se derivan, por lo que se realizaran protocolos específicos que se detallaran en las Acciones Positivas y que debe estar relacionados con la realidad de la empresa, que ya dispone de un protocolo relacionado con la detección de practicas negativas.

Mucho más sencillo puede ser el cumplimiento de los aspectos reforzados en la nueva legislación sobre las situaciones de embarazo y lactancia y el cumplimiento de las posibilidades de aplicación de las situaciones de maternidad y paternidad, así como las medidas

favorecedoras de ayuda a las personas que llegan a tales situaciones con los hijos como con los familiares enfermos de manera que tanto las reducciones de jornada como los horarios flexibles como medidas a corto y medio plazo, como asimismo, las excedencias por cuidado de hijos y familiares a más largo plazo, han de ser posibilidades que tiendan a la normalidad su aplicación.

Se ha detectado que en la empresa no se dispone de protocolos específicos para mujeres embarazadas, ni adaptaciones en la evaluación de riesgos en estos casos, por lo que se propondrán Acciones Positivas relacionadas con este factor.

## **BLOQUE C. PLAN DE IGUALDAD (ACCIONES POSITIVAS)**

### **C.1. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **C1.1. METODOLOGIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procederá a planificar las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes. La planificación de acciones positivas deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará 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 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:

- 2) **Planificación de las ACCIONES POSITIVAS:** Mediante un Cuadro de Planificación se asignará 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 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 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 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.

3) **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 Timming:** 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.



### **C.1.2. OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente PLAN DE IGUALDAD se aplicará en todas las áreas y secciones de la empresa que se responsabilizará de la integración del mismo a todos los niveles organizativos.

Los objetivos del Plan de Igualdad se dividen en dos parámetros:

1. Objetivos Generales
2. Objetivos Específicos

#### **3. *Objetivos generales***

- 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

#### **4. *Objetivos específicos:***

Los objetivos específicos se detallan en el desarrollo de cada una de las Acciones positivas por lo que se detallan en función de la medida genérica que desarrollamos en el Plan de Igualdad:

##### **- AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO**

- ⇒ Contextualizar la actuación y los principios que la empresa asume en materia de Igualdad.
- ⇒ Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura de un grupo de trabajo que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales.
- ⇒ Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura del Agente de Igualdad que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales y coordine la UNIDAD DE IGUALDAD.

##### **- AP2: MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

- ⇒ Informar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así como del grupo o Responsable a l que se pueden dirigir en caso de ser necesario.

- ⇒ Informar y concienciar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así las prácticas aceptadas y rechazadas en la empresa en materia de Igualdad
- ⇒ Conseguir que la comunicación interna y externa de la empresa se base la igualdad y se tenga en cuenta a los trabajadores/as en la misma.
- ⇒ Informar de forma programada a todo el personal sobre el Plan de Igualdad y las acciones positivas que derivan del mismo.
- ⇒ Adquirir conocimientos técnicos y relacionados con las relaciones laborales igualitarias a fin de conseguir una organización equilibrada.
- ⇒ Mejorar los sistemas de participación de la empresa e incluir en los mismos las propuestas del personal a fin de conseguir una mayor implicación de toda la plantilla.

- **AP3: MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- ⇒ Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

- **AP4: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL MOBBING**

- ⇒ Detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual o Mobbing sexual en la organización.
- ⇒ Prevenir de forma organizativa las actitudes relacionadas con el acoso sexual o el mobbing sexual en la empresa.

- **AP5: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL /FAMILIAR**

- ⇒ Identificar, anular o minimizar los riesgos relacionados con las condiciones laborales.
- ⇒ Informar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de conciliación laboral y familiar.
- ⇒ Atender las disposiciones y necesidades individuales de los trabajadores/as de conciliación laboral/familiar.
- ⇒ Potenciar la cooperación en la plantilla y concienciar a la misma sobre el equilibrio en la organización en materia de Igualdad.

- **AP6: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO**

- ⇒ Implantar de forma efectiva el Plan de Igualdad y realizar un seguimiento adecuado de las Acciones Positivas

## C.2. PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS (CUADROS DE PLANIFICACIÓN)

### C.3. DESSARROLLO DE LAS ACCIONES POSITIVAS

#### AP1 MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO

##### AP1-01

###### **Objetivo:**

Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura del Agente de Igualdad que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales y coordine la UNIDAD DE IGUALDAD.

###### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

###### **Desarrollo**

Se creará la figura de Agente de Igualdad, éste pertenecerá a la UNIDAD DE IGUALDAD y coordinará las acciones del grupo.

Se informará a la Empresa de esta figura y de las funciones específicas mediante carta de comunicación que quedará registrada. Esta comunicación será firmada por la Dirección conforme ha sido recibida y aceptada.

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.

El Agente de Igualdad de nombrará de forma voluntaria, es conveniente que tenga poder de decisión y pertenezca al Departamento de Recursos Humanos.

###### **Responsables**

###### **Colaboración**

###### **Datos Agente Igualdad**

## **AP1-02**

### **Objetivo:**

Organizar y dar herramientas a nivel organizativo en materia de Igualdad mediante la figura de un grupo de trabajo que vele por la implantación del Plan de Igualdad, seguimiento y detección de nuevas desigualdades potenciales.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

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

La composición de la UNIDAD DE IGUALDAD será de tipo voluntario y tendrá unas funciones específicas que se pactarán y detallaran en las cartas de nombramiento y aceptación.

La UNIDAD DE IGUALDAD se formará a partir de representantes de diferentes departamentos, es importante que exista implicación por parte de la empresa (responsables, dirección) y que exista representación de los mismos en la UNIDAD DE IGUALDAD.

Se informará a la Empresa de los componentes y las funciones específicas mediante carta de comunicación que quedará registrada. Esta comunicación será firmada por la Dirección conforme ha sido recibida y aceptada.

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

La UNIDAD DE IGUALDAD realizará reuniones como mínimo de forma bimensual para ocuparse de la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD y se ocupará de atender las diferentes necesidades de los trabajadores/as relacionadas con el tema de forma habitual con las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y siempre representado por el departamento de RRHH

### **Responsables**

RRHH

### **Colaboración**

Gerencia

### **AP1-03**

#### **Objetivo:**

Contextualizar la actuación y los principios que la empresa asume en materia de Igualdad.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

Se realizará una POLÍTICA DE IGUALDAD general de la empresa. Este documento debe 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.

Este documento de la cultura de la empresa, definirá su naturaleza, fines, estructura y estrategia, será elaborado con la participación activa de los empleados y contendrá los valores que han de orientar la actuación de todas las personas que la integran. El documento es, en sí mismo, una garantía de aplicación de los principios y valores que en él se recogen, como lo son también los sistemas establecidos para asegurar su cumplimiento.

La POLITICA estará firmada por la Dirección.

#### **Responsables**

Unidad de Igualdad

#### **Colaboración**

Consultoría externa

Gerencia

## AP2 MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

### **AP2-01**

#### **Objetivo:**

Informar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así como del grupo o Responsable al que se pueden dirigir en caso de ser necesario.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

Se elaborará un **folleto Informativo** en el que se incluya la Política de la Empresa y las acciones que esta va a llevar a cabo en materia de Igualdad. Este folleto se distribuirá a todos los trabajadores independientemente de los Planes de Formación que se realicen a fin de informar sobre la realización del Plan de Igualdad.

Se recomienda que dentro del folleto informativo se traten los siguientes temas:

- Política de la empresa en materia de Igualdad
- Plan de Igualdad:
  - ⇒ Marco histórico de la Igualdad
  - ⇒ Definiciones
  - ⇒ Objetivos
  - ⇒ Comunicación de la realización del Plan Igualdad

#### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

#### **Colaboración**

*Consultoría Externa*

## **AP2-02**

### **Objetivo:**

Informar y concienciar al personal de la empresa sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables, así las prácticas aceptadas y rechazadas en la empresa en materia de Igualdad.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

Se debe desarrollar una **Guía de Buenas Prácticas** que sirva como Manual en materia de Igualdad y en el que se reflejen las acciones positivas de la empresa, así como la Política de la misma. Los conceptos se desarrollarán de forma mas 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 y sea distribuida a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

- 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 UNIDAD DE IGUALDAD
- Agente de Igualdad: Funciones, localización, etc.

### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

### **Colaboración**

*Consultoría*

*RRHH*



### **AP2-03**

#### **Objetivo:**

Informar a los trabajadores y a las entidades relacionadas con la empresa sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables y concienciar a la plantilla de la realización e importancia del mismo.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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, esta comunicación explicará la existencia de políticas en materia de igualdad, así como el contenido del PLAN DE IGUALDAD y las acciones positivas que se van a llevar a cabo en la empresa. La empresa se asegurará de que la ETT ha recibido y leído la información.

#### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

#### **Colaboración**

*Consultoría Externa*

## **AP2-04**

### **Objetivo:**

Informar a los trabajadores sobre el Plan de Igualdad, su alcance y responsables y concienciar a la plantilla de la realización e importancia del mismo.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

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.

### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

### **Colaboración**

*Consultoría Externa*

## **AP2-05**

### **Objetivo:**

Conseguir que la comunicación interna y externa de la empresa se base la igualdad y se tenga en cuenta a los trabajadores/as en la misma.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

La UNIDAD DE IGUALDAD y el Agente de Igualdad como representante de la misma se encargaran de revisar las comunicaciones, anuncios de la empresa, ofertas de trabajo, etc. A fin de detectar y corregir el lenguaje sexista.

Es importante que este sea un punto a tener en cuenta en la Guía de Buenas Prácticas para, que se este modo, todo el personal de la empresa esté informado sobre este tema y crear una consciencia común para que el lenguaje no sexista se implante en la empresa de forma efectiva.

Los encargados de elaborar las comunicaciones internas o externas (anuncios, etc.) estarán especialmente informados y formados sobre este punto.

### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

### **Colaboración**

*Consultoría*

**AP2-06**

**Objetivo:**

Informar de forma programada a todo el personal sobre el Plan de Igualdad y las acciones positivas que derivan del mismo.

**Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

**Desarrollo**

Los PLANES DE INFORMACIÓN son una herramienta básica para el desarrollo del Plan de Igualdad, ya que la información es fundamental en el desarrollo de cada una de las acciones. Es importante que el personal y la Dirección estén informados de los responsables de las acciones su localización, los diferentes procedimientos de actuación, etc.

El Plan de información será anual y en el se incluirán a todos los trabajadores/as y todos aquellos temas sobre los que la empresa va a ir informando a lo largo del año en materia de igualdad.

Es importante que del mismo modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa (Prevención de Riesgos Laborales, normas internas de la empresa, etc.) se informe a los trabajadores de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa.

Ejemplo de Registros de Control:

TRABAJADORES/AS	Folleto informativo	Guía Buenas Prácticas	Procedimiento Acoso Sexual	Unidad Igualdad	Agente de Igualdad	Derechos maternidad	Derechos lactancia	...
XXXXXXXXXX	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	
XXXXXXXXXX	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	FECHA ENTREGA	

**Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

**Colaboración**

*RRHH*

## **AP2-07 // AP2-08**

### **Objetivo:**

Adquirir conocimientos técnicos y relacionados con las relaciones laborales igualitarias a fin de conseguir una organización equilibrada.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

Los PLANES DE FORMACIÓN estarán temporizados y actualizados de forma anual en los que se incluirán dos líneas de formación:

- 1) **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.
- 2) **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.)

El Plan de formación será anual y en el se incluirán a todos los trabajadores/as y todos aquellos temas sobre los que la empresa irá formando a lo largo del año a los trabajadores/as.

Es importante que del mismo modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa (Prevención de Riesgos Laborales, normas internas de la empresa, etc.) se forme a los trabajadores de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa.

### **Responsables**

*RRHH*

### **Colaboración**

*U. Igualdad*

## **AP2-09**

### **Objetivo:**

Mejorar los sistemas de participación de la empresa e incluir en los mismos las propuestas del personal a fin de conseguir una mayor implicación de toda la plantilla.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades muy importante por lo que se recomienda la colocación de un BUZON DE SUGERENCIAS

La UNIDAD DE IGUALDAD revisará el Buzón de Sugerencias de forma quincenal y dará respuesta a las propuestas o casos detectados tanto si estas son factibles como si no.

Este BUZON DE SUGERENCIAS puede ser compartido con el de Seguridad Laboral en caso de ya disponer del mismo, informando a los trabajadores/as de la utilidad del mismo y especificando en la hoja de comunicado a que área se refiere (Seguridad // Igualdad)

Se debe crear una ficha de comunicado (ver ejemplo) e informar del sistema a todo el personal.

Se recomienda del mismo modo la creación de una extensión telefónica, ya que no todo el personal dispone de correo electrónico, a la que dirigirse de forma personal con el Agente de Igualdad.

### **Responsables**

*RRHH*

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

### **Colaboración**

----

## **AP3 MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN**

### **AP3-01**

#### **Objetivo:**

Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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 para facilitar el número de oportunidades para las mujeres en el acceso a cargos de responsabilidad.

#### **Responsables**

*RRHH*

#### **Colaboración**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

### **AP3-02**

#### **Objetivo:**

Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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.

#### **Responsables**

*RRHH*

#### **Colaboración**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*



### **AP3-03**

#### **Objetivo:**

Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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.

#### **Responsables**

*RRHH*

*Gerencia*

#### **Colaboración**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

**AP3-04**

**Objetivo:**

Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

**Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

**Desarrollo**

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.

**Responsables**

*RRHH*

**Colaboración**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

### **AP3-05**

#### **Objetivo:**

Conseguir una organización equilibrada en número de oportunidades y condiciones laborales.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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.

Por este motivo los procesos de selección se comunicaran a la UNIDAD DE IGUALDAD para comprobar que no existan causas de discriminación en los protocolos de selección.

#### **Responsables**

*RRHH*

#### **Colaboración**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

## AP4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MOOBING

### AP4-01 // AP4-02

#### **Objetivo:**

Detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual o Mobbing sexual en la organización.

Prevenir de forma organizativa las actitudes relacionadas con el acoso sexual o el mobbing sexual en la empresa.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

Existe acuerdo entre los distintos estudiosos del acoso sexual acerca de que éste es un antiguo problema al que se le ha acuñado un término nuevo. Así, el acoso sexual es reconocido, de una manera creciente, como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para el empleador y la víctima y que acarrea una serie de consecuencias tanto sobre la víctima como sobre la organización nada desdeñables.

La definición del término acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

- a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una **política a nivel empresarial**.

Las medidas que se proponen están recogidas del **Código de Prácticas de la Comisión Europea**.

## 1. **Prevención**

- a) **Declaración de principios:** Debe existir una declaración de la empresa en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran. Se explicará lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.
- b) **Comunicación de la declaración:** La organización se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- c) **Responsabilidad:** La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

2. **Formación:** Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades

sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso.

3. **Procedimientos:** Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- a quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

4. **Resolución informal de los problemas:** Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo, asesor,...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

5. **Consejos y asistencia:** Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (Agente de Igualdad). La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

6. **Procedimiento de reclamación:** El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

7. **Investigaciones:** Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

8. **Infracciones y sanciones disciplinarias:** Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

### **Colaboración**

*Delegados*

*S. Prevención*

### **AP4-03**

#### **Objetivo:**

Detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual o Mobbing sexual en la organización.

Prevenir de forma organizativa las actitudes relacionadas con el acoso sexual o el mobbing sexual en la empresa.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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. Así como de lo comentado en el desarrollo de las acciones AP4-01/ AP4-02, en cuanto a definiciones y pautas de actuaciones de la empresa.

#### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

#### **Colaboración**

---



#### **AP4-04**

##### **Objetivo:**

Detectar y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual o Mobbing sexual en la organización.

Prevenir de forma organizativa las actitudes relacionadas con el acoso sexual o el mobbing sexual en la empresa.

##### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

##### **Desarrollo**

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.

Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

##### **Responsables**

*A. Igualdad*

*U. Igualdad*

##### **Colaboración**

*Delegados*

*S. Prevención*

## AP5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL / FAMILIAR

### **AP5-01**

#### **Objetivo:**

Identificar, anular o minimizar los riesgos relacionados con las condiciones laborales.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

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.

En el protocolo debe constar:

- Se informará a las trabajadoras de que es importante que comuniquen su estado a fin de que se pueda revisar la adecuación del puesto de trabajo a las nuevas necesidades de la trabajadora.
- Se informará a las trabajadoras de los protocolos para mujeres embarazadas y los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
- Un técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma o para el desarrollo del feto.
- En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

En la información entregada a la trabajadora se especificará la localización y la referencia del Servicio de Prevención y de la Unidad de Igualdad a fin de que pueda resolver las dudas pertinentes en caso de que existan.

#### **Responsables**

*S. Prevención*

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

#### **Colaboración**

*RRHH*

## **AP5-02**

### **Objetivo:**

Identificar, anular o minimizar los riesgos relacionados con las condiciones laborales.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

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.

En el protocolo debe constar:

- Se informará al Servicio de Prevención, en caso de que no se haya detectado, de la situación de la trabajadora especialmente sensible y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.
- Se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
- Un técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.
- En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

### **Responsables**

*S. Prevención*

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

### **Colaboración**

*RRHH*

**AP5-03 / AP5-04 /**

**Objetivo:**

Informar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de conciliación laboral y familiar.  
Atender las disposiciones y necesidades individuales de los trabajadores/as de conciliación laboral/familiar.

**Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

**Desarrollo**

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.

En caso de:

- Lactancia
- Maternidad
- Obligaciones familiares
- Adopción o acogimiento
- Cuidado de menores o discapacitados

Estas disposiciones legales están recogidas en el ANEXO III del presente Plan de Igualdad.

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.

Se potenciarán los horarios flexibles en la medida de las posibilidades de la empresa o se estudiarán los casos específicos que se requieran

**Responsables**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

**Colaboración**

*RRHH*

## AP6 MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

### **AP6-01**

#### **Objetivo:**

Implantar de forma efectiva el Plan de Igualdad y realizar un seguimiento adecuado de las Acciones Positivas.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

La UNIDAD DE IGUALDAD se reunirá de forma bimensual para realizar el seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD.

En las reuniones se revisarán las Acciones Positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

El Agente de Igualdad informará sobre las propuestas de los trabajadores (Buzón de Sugerencias, correo electrónico, etc) que pueden derivar en Acciones Positivas que se anexarán a las tablas de planificación y se les asignará: Responsable, Plazo de ejecución y Valoración económica.

Se realizarán actas de las reuniones con los temas tratados y el estado de la implantación del PLAN.

La UNIDAD DE IGUALDAD se reunirá de forma urgente en caso de que se detecte un caso de Acoso Sexual o Mobbing a fin de realizar la investigación correspondiente tal y como se especificará en el protocolo a partir de las pautas expuestas en el presente Plan.

Se propone que debido a las características de la empresa y a la consolidación del Comité de Empresa y a fin de integrar el Plan de Igualdad en la empresa las reuniones se realicen dentro de las realizadas por el Comité de Seguridad y Salud laboral.

#### **Responsables**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

#### **Colaboración**

---

## **AP6-02**

### **Objetivo:**

Implantar de forma efectiva el Plan de Igualdad y realizar un seguimiento adecuado de las Acciones Positivas.

### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

### **Desarrollo**

Se realizarán auditorías anuales de seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD realizadas por una entidad externa, independiente y objetiva.

Se anexarán al Plan de Igualdad aquellas acciones positivas derivadas de la participación de los trabajadores/as de la empresa, fruto de las reuniones de la UNIDAD DE IGUALDAD, etc

La UNIDAD DE IGUALDAD realizará el **control de la ejecución** de las acciones positivas implantadas colocando en el cuadro de Planificación de las Acciones Positivas la fecha de finalización de la acción (control ejecución) y anexando los resultados de la misma.

### **Responsables**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

### **Colaboración**

*RRHH*

*Consultora Externa*

### **AP6-03**

#### **Objetivo:**

Implantar de forma efectiva el Plan de Igualdad y realizar un seguimiento adecuado de las Acciones Positivas.

#### **Alcance**

El plan de Igualdad y con ello las acciones positivas relacionadas afectan a todas las áreas y actividades de la empresa, implicando por lo tanto a todo el personal de la misma.

#### **Desarrollo**

Se realizará de forma anual 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 tratará temas relacionados principalmente con:

- Identificación de desigualdades.
- Información recibida en materia de Igualdad.
- Formación.
- Uso del Buzón de sugerencias.
- Conocimiento de los sistemas de apoyo (UNIDAD IGUALDAD, AGENTE DE IGUALDAD).
- Conocimiento de los procedimientos.
- Percepción del estado actual de la organización en materia de Igualdad.

#### **Responsables**

*U. Igualdad*

*A. Igualdad*

#### **Colaboración**

*RRHH*

*Consultora Externa*

#### C.4. GRÁFICO DE TIMMING



## **BLOQUE D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (aspectos éstos recogidos en los Bloques A, B y C anteriores de este Plan), así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” siendo este último aspecto el que se recoge en este Bloque D.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

### **D.1. LA ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan una exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad en AMCOR. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

## **D.2. LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

Los trabajos realizados en el AMCOR dentro del proceso de elaboración de este Plan de Igualdad que vienen recogidos en el Bloque B de “Análisis de situación” han pretendido auditar o chequear en qué situación se encontraba la empresa 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 van a ser los conceptos esenciales para ir haciendo las primeras valoraciones sobre la evolución de la política de igualdad efectiva en AMCOR.

## **D.3. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En tanto en cuanto las Administraciones responsables no definan en las normas de desarrollo de la Ley 3/2007 cuáles son los indicadores de seguimiento que se deben utilizar, habrá que ir basando las evaluaciones en los porcentajes de ambos sexos en la plantilla de AMCOR, en los porcentajes de desigualdad salarial y en los de temporalidad contractual sobre cuyos conceptos, este Plan de Igualdad inicial ha podido hacer las primeras valoraciones.

Cuando exista la asignación de tales indicadores de manera oficial se orientará la sucesiva obtención de información a valorar para dar cumplimiento a lo que reglamentariamente se establezca.

## **D.4. EL PLAN DE IGUALDAD 2009 Y LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD**

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 2008 se ha realizado el Plan de Igualdad básico y debe empezarse a pensar en el Programa de revisión, corrección y consolidación que debería de establecerse en el 2009 para finalizar el proceso de implantación de la política y objetivos de igualdad en AMCOR.

## **D.5 MEDIDAS REALIZADAS**

El Plan de Igualdad establece una serie de acciones positivas a desarrollar dentro de la Planificación de acciones positivas, 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 tres acciones positivas del Plan de Igualdad:

- 1) Asignación del Agente de Igualdad
- 2) Realización de la Guía de Buenas Prácticas
- 3) Compromiso de la Dirección y los Departamentos relacionados en la promoción de la plantilla.

### **1) Asignación del Agente de Igualdad**

La designación del Agente de Igualdad es una acción positiva prioritaria ya que esta figura es esencial para el desarrollo de las demás acciones positivas.

La asignación del Agente de Igualdad está propuesta en la Planificación de las Acciones Positivas, las personas propuestas son **Araceli Navarro** y **Cristina Rigau** de este modo la empresa está en proceso de aceptación del cargo que finalizará cuando la empresa y la persona designada como Agente de Igualdad firmen el Acta de Nombramiento (Anexo I).

### **2) Realización Guía de Buenas Prácticas**

En el Anexo II se incorpora 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.

Una vez realizada la Guía de Buenas Prácticas es importante que ésta o un resumen de la misma con acceso a la Guía completa se distribuya entre la plantilla y se incorpore en el Plan de Información al personal y Directivos de la misma como medio de información y concienciación en materia de Igualdad.

### **3) Compromiso de la Dirección y los Departamentos relacionados en la promoción de la plantilla.**

Una de las acciones consideradas con prioridad ALTA es la que encontramos en la Medida AP3 MEDIDAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN en el que se establecen las siguientes acciones positivas:

- 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.

Para garantizar la realización de estas medidas, ya que no es posible que éstas se realicen a corto plazo se ha creado un documento que la empresa firmará asumiendo el compromiso de llevar a cabo las acciones positivas comentadas anteriormente (Anexo )

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Jornada Técnica sobre la Ley de Igualdad del 19 de Abril del 2007 del Col·legi de Graduats Socials de Barcelona (Boletín Informativo Nº 217 del Consell Obert dels Graduats Socials de Catalunya). Intervención de D. Joaquín Jiménez Sánchez, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y de D. Antonio Benavides Vico, Inspector de Trabajo y SS de Barcelona.
- “La diferencia que duele: trabajo, salud e igualdad de sexos” artículo de D. Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de derecho del Trabajo de la Universidad de Jaén, publicado en el Boletín Nº 4 de MC Mutual de Abril del 2007.
- “La igualdad de oportunidades, una ventaja competitiva” artículo de Yolanda García i Llanta, del Servicio de Proyectos Corporativos de RRHH de MCMutual en el Boletín 217 de Consell Obert.
- “Anuari Sociolaboral de la UGT a Catalunya” de año 2006. Monográfico sobre “Indicadores de calidad del mercado de trabajo” , comparación entre diversas regiones europeas, por Raquel Insa, Luis Toharia y María Caprile. En el mismo monográfico está el artículo “Ley de la Igualdad: un instrumento para la mejora de la calidad y de la competitividad en el trabajo” de María del Mar Serna, Consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- “Informe sobre el perfil de la Mujer Trabajadora Española” de la Fundación Adecco (2007).
- Eurostat. Euroindicadores. News release.
- INE (Instituto Nacional de estadística) e IDESCAT (Instituto Catalán de Estadística). Tablas oficiales.
- “El Misterio de los salarios” de Antón Costa (Anuario UGT 2006).
- Planes Municipales de Igualdad de los municipios de Castelldefels, de Güecho y de Alcobendas.

## ÍNDICE ANEXOS

- Anexo I:** Documentos específicos de Acciones Positivas
- Comunicado Buzón de Sugerencias
  - Acta de nombramiento de la UNIDAD DE IGUALDAD y el AGENTE DE IGUALDAD
  - Acta de reunión de la UNIDAD DE IGUALDAD
- Anexo II:** Guía de Buenas Prácticas
- Anexo III:** Referencias Normativas sobre Derechos y Conciliación Familiar
- Anexo IV:** Encuesta Identificación desigualdades
- Anexo V:** Compendio informativo obtenida de AMCOR
- Empresa AMCOR con sus correspondientes plantillas
  - Plantilla de trabajadores por tipo de contrato laboral
  - Salarios medios por puestos de trabajo
  - Categorías profesionales según convenio
  - Tablas de formación

