

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021

**MECANIZADOS ACEBRON
MECACE**

Aprobado en marzo 2018

Subvencionado por:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

3.1. Creación del Comité de Igualdad

3.2. Comunicación interna

3.3. Elaboración del Diagnostico

3.4. Informe diagnóstico

4. PLAN DE IGUALDAD: Áreas de actuación

4.1. Acceso al empleo

4.2. Comunicación

4.3. Ordenación del tiempo de trabajo

4.4. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

4.5.- Condiciones de trabajo

4.6.- Promoción profesional y formación

4.7.- Prevención de la violencia de género

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Subvencionado por:



1. INTRODUCCIÓN. - La empresa y el Plan de igualdad de oportunidades

Si bien la Ley 3/2007 no obliga a las empresas de menos de 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad, MECANIZADOS ACEBRON se siente plenamente comprometida con la Igualdad y por ello, se propone adoptar un conjunto de medidas, tras la realización de un diagnóstico de la situación existente en materia de Igualdad, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y los sistemas de seguimiento.

2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PLAN

Las medidas de igualdad en una empresa nada tienen que ver con una solución "rápida", tangencial a los procesos y operaciones del día a día, sino con un esfuerzo impulsado desde los máximos órganos directivos para modificar políticas y prácticas establecidas y desarrollar procedimientos que aseguren la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa.

Tampoco se trata de promover a las mujeres como grupo particular. Se trata de transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno (recursos humanos) y externo (procesos de marketing y ventas), para poder articular el "saber hacer" con el "saber estar" de la organización.

Por ello, el **objetivo final** que la empresa pretende alcanzar con la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la empresa.

Subvencionado por:



Este objetivo final se alcanza a través de la consecución de los siguientes **objetivos específicos**:

- Garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres en los procesos de selección
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad
- Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.
- Favorecer la Conciliación de la vida personal y laboral.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa
- Igualdad en la clasificación profesional
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
- Fomento del empoderamiento femenino
- Colaborar en la prevención de la violencia de género

3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Creación del Comité paritario de Igualdad

El Comité tiene como principal responsabilidad crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas y es recomendable que por parte de la empresa lo integre alguna persona en puestos influyentes.

En la mercantil MECANIZADOS ACEBRON, la composición de la Comisión de Igualdad está conformada por:

- Una persona de la gerencia con capacidad de decisión

Subvencionado por:



- Agente Igualdad
- Mando intermedio
- Técnico
- Representación legal de la plantilla
- Un puesto libre para ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, a demanda de la Comisión o por iniciativa propia.

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

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

Las funciones a desempeñar por las personas integrantes del Comité están definidas en el Protocolo del Comité

3.2. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla

Como medida transversal para facilitar el nivel de implicación de la plantilla, se realizó una jornada de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, generando debate sobre conceptos básicos en Igualdad y recibiendo opiniones al respecto.

Se trabajaron ejemplos prácticos y ejercicios, de visualización en desigualdad, y diferencia entre sexo y género; y se comunicó a todo el personal la puesta en marcha de un plan de Igualdad en la empresa.

3.3. Elaboración del Diagnóstico de Situación

Se recogieron datos cuantitativos y cualitativos sobre las siguientes áreas:

- ✓ Caracterización de la Plantilla: Distribución vertical y Distribución horizontal, Edad y Antigüedad

Subvencionado por:



- ✓ Condiciones laborales: Estabilidad laboral, Tipo de Jornada y horarios, Política retributiva y beneficios sociales, Responsabilidades familiares y cultura interna
- ✓ Gestión de personal: Procesos de selección de personal, Reconocimiento profesional, Formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Material corporativo de imagen al exterior: página Web, catálogos de producto...
- ✓ Entrevista con la dirección y cuestionario anónimo a la plantilla

3.4. Redacción del Informe diagnóstico, con la definición de resultados y la recomendación de las áreas de actuación

Las medidas de Igualdad a implantar, según resultado del diagnóstico, se integran en las áreas prioritarias detalladas en el siguiente punto.

4. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN

La empresa, a través de este documento, refuerza su compromiso en respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el presente y en el futuro.

En él se compromete a impulsar una serie de **medidas** que serán propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión con el objetivo de integrar los principios de igualdad en la gestión empresarial y, especialmente, en la gestión de recursos humanos en las áreas indicadas en el informe diagnóstico.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad es necesario garantizar las condiciones mínimas para su puesta en marcha, que derivarán de las actuaciones propuestas.

Es necesario asegurar, en todo caso:

Subvencionado por:



1. La **difusión e información** entre todo el personal de la empresa y el resto de agentes implicados en el Plan, sus objetivos, estructura y características principales.

2. El establecimiento del **cronograma** de trabajo, concretando la secuencia lógica de la realización de las medidas, a partir de los logros y condiciones que son necesarios para continuar avanzando.

3. La distribución de **responsabilidades en la ejecución** de cada una de las medidas a realizar.

4. La disposición de los **recursos materiales y humanos** para la correspondiente ejecución de las medidas.

4.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres en los procesos de selección

4.2. ÁREA DE COMUNICACIÓN

Objetivo:

Erradicar el uso sexista del lenguaje en la empresa vigilando sistemáticamente tanto el lenguaje escrito como las imágenes utilizadas en las comunicaciones (de uso interno como externo), procurando que las definiciones se realicen utilizando denominaciones neutras.

4.3. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Subvencionado por:



4.4. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

4.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo: Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

4.6. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Objetivo: Fomento del empoderamiento femenino

4.7. ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Colaborar en la prevención de la violencia de género

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad es un instrumento dinámico y flexible que, dado su carácter transversal, se integra en todas las áreas de la organización.

La empresa es a su vez una entidad viva, sometida a permanentes cambios debido a múltiples elementos, tanto externos (mercado, competencia,...) como internos (procesos productivos, recursos humanos,...)

Subvencionado por:



El Plan de Igualdad de oportunidades se implanta en la empresa integrándolo en el sistema de gestión y en la propia estrategia del negocio, y por tanto, es objeto de seguimiento constante y evaluación de los impactos que produce.

Esta fase se realiza pues desde el inicio de la implantación de las medidas en él definidas y a lo largo del desarrollo de la actividad empresarial. **Permite conocer el proceso de desarrollo de cada medida**, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para desarrollar este proceso se concreta un **protocolo de actuación** que, permite conocer de forma continua la situación real de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este protocolo de actuación se materializa en el Cuadro de Mando adjuntado con Anexo II.

El Cuadro de Mando de seguimiento y evaluación contempla los siguientes principios:

- ❑ **Identificar a los Responsables de cada acción:** Serán en todo caso los integrantes del Comité de Igualdad con la implicación de la Dirección, y aquellas otras personas que se estimen convenientes a tenor de las medidas implantadas (consultoría externa...)
- ❑ **Metodología.**-Para realizar un seguimiento con rigor y facilitar la identificación de incidencias a lo largo de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en la empresa, se realizarán las siguientes actuaciones:
 - ✓ **Reuniones periódicas de seguimiento de la Comisión de Igualdad.**
 - ✓ Fichas de recogida de información
 - ✓ Fichas de indicadores de género
 - ✓ Elaboración del **Informe de seguimiento**

Subvencionado por:



Para la realización de esta fase **se utilizarán indicadores**. Un indicador es un “señalador” que indica el sentido y la evolución de un fenómeno.

Cuando ese fenómeno estudiado es la igualdad entre hombres y mujeres, son los llamados indicadores de género los que permiten observar como evolucionan los desequilibrios derivados del rol de género. Sirven para:

- ✓ Describir las características del problema observado.
- ✓ Medir su magnitud.
- ✓ Comparar los resultados efectivamente obtenidos a través de la acción realizada, que en este caso es el desarrollo del Plan de Igualdad.

La revisión de estos indicadores permitirá detectar o prever posibles situaciones de discriminación, y asimismo, identificar las mejoras reales obtenidas con las medidas implantadas.

En este proceso, y para cada una de las acciones que se estén implantando definidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán los siguientes **indicadores referentes a la ejecución y a los resultados**:

- Nivel de ejecución
- Resultados obtenidos hasta el momento
- Cambios en la gestión de recursos humanos como resultado de las medidas del Plan
- Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias
- Grado de desarrollo de los objetivos propuestos
- Incidencias encontradas y soluciones aportadas
- Recursos económicos empleados para la ejecución
- Sugerencias de nuevas medidas

Subvencionado por:



EVALUACIÓN

La **evaluación** de las acciones planificadas se realizará **anualmente**.

Responsables de realizar la evaluación:

El **comité de igualdad** será, junto con el apoyo de la dirección, el que se encargue de verificar el avance conseguido en las acciones contempladas en este Plan. Para ello se realizará un informe de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados con anterioridad en este plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras.

En el cuadro de mando adjuntado como Anexo II se recoge el modelo de informe de evaluación a realizar

La evaluación se realizará con objeto de alcanzar los siguientes objetivos fundamentales:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

1. Evaluación de Resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acción Positiva.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Subvencionado por:



- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3. Evaluación del impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

Además **se evaluará la implantación del plan de igualdad en su conjunto**, comparándose la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia.

La empresa cada tres años actualizará los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las áreas analizadas: Caracterización de la Plantilla (distribución vertical y horizontal, Edad y Antigüedad), condiciones laborales (estabilidad laboral, Tipo de Jornada y horarios, Política retributiva y beneficios sociales, Responsabilidades familiares y cultura interna), gestión de personal (Procesos de selección de personal, Reconocimiento profesional, Formación, prevención del acoso sexual y pro razón de sexo

En As Pontes, a 27 de marzo de 2018

Subvencionado por:

