CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad de la empresa Lider Aliment, SA". (2020061569)

Visto el texto del "Plan de Igualdad de Lider Aliment, SA", Código 06100072112020, que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2019, de una parte, por los representantes de la empresa, y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y artículo 6 del Decreto 187/2018 de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

R E S U E L V E :

Primero. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de junio de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

PLAN DE IGUALDAD LIDER ALIMENT, SA

2019

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha conformado una nueva realidad social que ha llevado a la empresa a realizar un cambio en su gestión de cara a garantizar la calidad, competitividad y, en definitiva, la supervivencia de la misma.

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución, y concretado en la Ley Orgánica 3/2007, y responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define el Plan de Igualdad como "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 hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con el diseño y puesta en marcha del presente Plan, el objetivo de Lider Aliment, SA, es lograr la igualdad no sólo a nivel teórico y normativo sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

Las empresas han comprobado que la implantación de un plan de igualdad es un instrumento válido que contribuye, entre otros muchos beneficios, al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Además, la igualdad de oportunidades en las empresas hace posible la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida su cultura y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Así, para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo realizado el último trimestre de 2018 a la empresa Lider Aliment, SA, se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres durante el año 2019 en adelante.

1. Finalidad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta un ámbito para Lider Aliment, SA, por el cual trabajar, en la medida de sus posibilidades, como empresa socialmente responsable, y es por ello que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar mejorando el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando de forma espontánea dentro de la organización.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

2. Estructura del Plan.

Como se ha mencionado anteriormente, este Plan de Igualdad tiene su razón de ser en una serie de áreas de mejora detectadas durante la fase previa de diagnóstico:

Área 1. Organigrama y cultura organizacional.

El conjunto de actuaciones destinadas al refuerzo de este ámbito de la organización tendrá como objetivos:

— Mejorar la distribución de sexos de la plantilla, reduciendo así la discriminación positiva existente hacia mujeres y hombres dentro de las distintas áreas de trabajo de Lider Aliment, SA.

— Incorporar el principio de igualdad adquirido por la entidad de forma explícita dentro de la estrategia de la misma.

Área 2. Comunicación Interna.

Se detecta que deben establecerse acciones relacionadas con la difusión del compromiso con la equidad de la empresa a todos los niveles de la misma (ascendente, descendente y horizontal).

Área 3. Cliente interno, externo y Stakeholders.

La figura de cliente interno de Lider Aliment, S.A. incluye a todos los empleados y empleadas de la compañía, incluyendo al personal colaborador y subcontratas.

Los clientes externos de la entidad son aquellos consumidores y consumidoras finales de los servicios que la misma ofrece.

En cuanto a los Stakeholders, son todos aquellos agentes externos, claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios…), que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

El objetivo de esta área reside en que la perspectiva de género sea asumida por toda la organización y compartida de igual manera por el personal externo colaborador y clientes externos, se propondrán actuaciones que faciliten su conocimiento y afinidad con la misma.

Área 4. Conciliación de vida personal, familiar y laboral.

En esta dimensión se recogen acciones para seguir mejorando en las medidas de conciliación que Lider Aliment, SA, ofrece a todos sus trabajadores y trabajadoras, reduciendo o eliminando así posibles obstáculos para el desarrollo de estas personas.

Área 5. Formación.

No presentando el acceso a la formación elementos discriminatorios dentro de la organización, se plantean acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla para que la capacitación en dicha materia sea una realidad, así como la formalización del proceso de detección de necesidades y asignación de actividades formativas a todo el personal.

Área 6. Gestión de Recursos Humanos.

En este sentido, la propuesta va dirigida a que la equidad se incorpore como eje transversal en todas las áreas de trabajo, haciendo especial hincapié en el reclutamiento, la selección de personal y promociones internas, para que éstos se desempeñen según criterios transparentes y objetivos, respetando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera expresa.

Además, se plantean medidas para protocolizar situaciones internas que puedan ocurrir y que están relacionadas directamente con la igualdad de género: casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y embarazos.

3. Objetivos específicos.

Una vez iniciado este proceso de realización de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad de Lider Aliment, SA, se plantean como objetivos para esta organización:

— La incorporación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la estrategia empresarial.

— Promover el principio de equidad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla, personal externo colaborador y clientes externos.

— Trabajar por una mayor presencia de la mujer y el hombre en aquellas áreas de trabajo donde cualquiera de los sexos se encuentre subrepresentado.

— Mejora de la comunicación interna, adquiriendo perspectiva inclusiva.

— Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.

— Prevenir el acoso sexual y actitudes sexistas o discriminatorias.

— Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Lider Aliment, SA, así como favorecer la corresponsabilidad.

— Regularizar las situaciones de embarazo de las trabajadoras de la compañía.

4. Estrategia de implantación, evaluación y seguimiento.

4.1. Agentes.

La Comisión Permanente de Igualdad es el órgano dentro de Lider Aliment, SA, responsable de velar por la ejecución de las medidas que en este Plan de Igualdad de contemplan, así como de realizar el seguimiento, evaluación e impacto de éstas, proponiendo en caso de necesidad nuevas acciones positivas en su objetivo de mejora continua.

Este equipo es el responsable a lo largo del tiempo, priorizando las acciones y medidas a trabajar tanto en este plan como en sus posteriores actualizaciones. También este grupo de trabajo ha de determinar qué personas son responsables de la ejecución de cada una de las medidas, qué presupuestos son asignados, qué colaboración técnica externa es necesaria y, en definitiva, liderar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Así mismo, la Comisión debe establecer un calendario periódico de reuniones, además de las convocatorias extraordinarias que se produzcan cuando se considere necesario.

De manera sintetizada, las funciones de La Comisión Permanente de Igualdad son:

— Impulsar la ejecución de las medidas que contempla el Plan de Igualdad, en tiempo y forma.

— Identificar futuras necesidades de la plantilla en esta materia.

— Ser un órgano preventivo, de ejecución y correctivo.

— Prestar asesoramiento a todos los empleados y empleadas.

— Ser vehículo de comunicación y de fomento de la participación para con las personas trabajadoras.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el grupo de trabajo seguirá las pautas desarrolladas y contará con la información sobre cada una de las medidas que en ellas se expone.

4.2. Personas destinatarias.

El conjunto de acciones que se presentan en el Plan de igualdad está destinadas a:

— Clientes internos de la compañía, integrados por:

  • Todos los trabajadores y trabajadoras que conforman la plantilla de Lider Aliment, SA.

- Personal colaborador y subcontratas, entendiéndose como parte de este colectivo a aquellos hombres y mujeres que, aun no formando parte de la plantilla de la organización, trabajasen para la citada empresa a través de relaciones colaborativas.

— Clientes externos, siendo los usuarios y usuarias finales de los servicios de Lider Aliment, SA.

— Stakeholders externos. Todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios…) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

4.3. Metodología.

Tras los resultados obtenidos con el diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa, a través de la encuesta realizada a la plantilla, análisis de documentación y entrevistas con personal clave de la organización de Lider Aliment, SA, se propone, en vista de las carencias y oportunidades de mejora observadas, una serie de actuaciones a ejecutar en el corto y medio plazo para continuar con el impulso en materia de igualdad comenzado por la organización.

La metodología que subyace en esta propuesta de medidas consiste en:

Seleccionar Áreas de mejora (DÓNDE):

Planificar e indicar acciones concretas en las secciones más factibles o interesantes en la empresa hasta la fecha, donde se han detectado mayores brechas de mejora.

Antecedentes y carencias detectadas (POR QUÉ):

Problemas detectados a partir del estudio total del proyecto durante la fase de diagnóstico: encuesta, reuniones, análisis de documentación…etc.

Establecer medidas y acciones (CÓMO):

Asignar personas responsables, si así se estimase, actuaciones y plazos para la ejecución de las medidas propuestas.

Calendario de actuaciones: Timing (CUÁNDO): Cada acción planteada en el Plan de Igualdad guarda una secuencia lógica y se encuentran distribuidas en el corto y medio plazo para Lider Aliment, S.A para el año 2019 en adelante.

4.4. Actuaciones Plan de Igualdad 2019 Lider Aliment, SA.

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
1. Organigrama y cultura organizacional	1. Implantación de la Comisión Permanente de Igualdad (CPI)	1.1 Definir su misión, funciones y ámbitos de actuación.	1er trimestre 2019
		1.2 Aclarar las funciones y responsabilidades de sus miembros.	
		1.3 Recoger lo anterior por escrito, bajo documento oficial.	
		1.4 Fijar un calendario de reuniones.	
		1.5 Determinar objetivos y KPI's.	
		1.6 Detectar agentes clave colaboradores.	
		1.7 Redacción de actas y memoria.	

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
2. Comunicación interna	-Transversal- Plan de Comunicación en materia de igualdad (PC)	T1 Diseñar un Plan de Comunicación para las distintas actuaciones que recoge el Plan de Igualdad.	Transversal
		T2 Desarrollo del Briefing, seguimiento, evaluación y feedback del plan.	
	3. Imagen institucional y Lenguaje inclusivo (LI)	3.1 Recibir formación en cuanto al uso del lenguaje inclusivo.	4.º trimestre de 2019
		3.2 Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo.	
		3.3 Revisar y velar por la imagen corporativa desde la perspectiva no sexista.	

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
3. Cliente interno, externo y stakeholders	2. Difusión al cliente interno y externo del compromiso que Lider Aliment, S.A. asume con la igualdad.	2.1 Modificación de la misión, visión y valores de modo que reflejen el principio de equidad LIDER ALIMENT, S.A.	2.º trimestre de 2019
		2.2 Reformular otros enunciados corporativos.	
		2.3 Elaboración de un decálogo de igualdad.	
		2.4 Reformular acuerdos de colaboración con terceros.	

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
4. Conciliación de vida familiar, personal y laboral	6. Medidas de conciliación personal, familiar y laboral (MC)	6.1 Revisar las medidas de conciliación existentes en la empresa.	3er trimestre de 2019
		6.2 Recoger las mismas en un documento corporativo.	
		6.3 Facilitar el acceso al mismo, así como al convenio colectivo.	

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
5. Formación	5. Formación en materia de igualdad (FI)	5.1 Programar talleres anuales formativos en igualdad.	1er trimestre de 2019
		5.2 Comprobar la satisfacción provocada con estos talleres.	
		5.3 Analizar cambios de hábitos o comportamientos tras la formación.	
		5.4 Formalizar la gestión del Plan de Formación anual.	

ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
6. Gestión de Recursos Humanos	7. Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo (PA)	7.1 Redactar y aprobar el citado protocolo.	1er trimestre de 2020
	8. Protocolo de embarazadas (PE)	8.1 Redactar y aprobar el citado protocolo.	2.º trimestre de 2020
	4. Acceso al empleo: protocolos de Selección y Promoción interna bajo la perspectiva de la equidad (PSP)	4.1 Revisar y modificar los protocolos actuales bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.	2.º trimestre de 2019
		4.2 Contribuir a una mayor y paulatina incorporación de la mujer al sector y a la empresa.	

Este cuadrante acoge primeramente la constitución plena de la Comisión Permanente de Igualdad para que, a partir de ésta, dicho órgano sea capaz de liderar la puesta en marcha del resto de acciones del plan.

En concreto, a esta acción le sucederán el resto de 8 medidas planteadas a la empresa, pudiendo incurrir para determinadas actuaciones en solicitar ayuda externa experto en cada materia.

De forma transversal a todas las actuaciones y durante todo el año 2019, se marca una acción comunicativa para con todos los empleados y empleadas de la entidad, para que a lo largo de todo el ejercicio las personas trabajadoras de la organización estén al tanto de los avances que en materia de igualdad Lider Aliment, SA, está llevando a cabo.

4.6. Indicadores de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas debe verificar el logro de su ejecución, el cumplimiento de las mismas con el nivel de prioridad establecido, recursos previstos, metodología utilizada, agentes implicados, adecuación de los objetivos intermedios planteados…etc, proporcionando información primordial para la mejora continua y la retroalimentación (feedback).

A este respecto, se recomienda con una periodicidad trimestral llevar a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad en función de los siguientes objetivos:

— Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan y la introducción de posibles cambios y sus causas.

— Valorar el impacto de las medidas adoptadas y su relación con los objetivos previstos.

— Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

5. Consideraciones finales.

La validez del presente Plan de Igualdad queda vigente durante todo el periodo 2019, siendo necesaria una actualización del mismo para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa.

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo a su actividad, con el objetivo de poder cumplir debidamente con sus obligaciones en materia de igualdad.

Notas adicionales: Uso del masculino genérico.

En el texto del presente informe se ha utilizado el género masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia alguna de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

• • •