La Canastita
QUALITY BERRIES

ACTA DE REUNION DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD DE AGRICOLA EL BOSQUE EL DIA 01 DE MARZO DE 2.017.-

Asistentes:

- D. Daniel Velo Prieto.
- D. Javier Velo Prieto.
- D. Jose Luis Martin Velo.
- Dña. Inmaculada Santos Muñoz.
- Dña. María Teresa Díaz Gómez.

En Lucena del Puerto, siendo las 10:30 horas del citado día nos reunimos los arriba indicados en las instalaciones de Agricola el Bosque, S.L. para tratar los siguientes puntos:

1. FIRMA DEL ACUERDO DE PRÓRROGA DEL PLAN DE IGUALDAD. -

Agrícola El Bosque, con el objetivo de seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación o desigualdad por cualquier razón de sexo, realiza en 2015 un diagnóstico de la situación para identificar y valorar los diferentes resultados que las políticas y acciones de la empresa puedan producir sobre hombres y mujeres en materia de igualdad de oportunidades.

Gracias a este diagnóstico se detectan los problemas relevantes y se identifican las necesidades que hay que atender. De este diagnóstico se desprende el consecuente Plan de igualdad, conjunto ordenado de medidas a adoptar para la consecución de una igualdad, desde el marco de la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades. De la misma forma se evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Debido a que el Plan de Igualdad extendía su vigencia hasta el pasado 28 de febrero de 2017, según el cronograma de implantación, el comité permanente de igualdad se reúne y acuerda una prórroga de la vigencia desde el 01 de marzo de 2017 hasta marzo de 2019 para seguir avanzando las medidas y objetivos previstos en materia de igualdad.

La Canastita
QUALITY BERRIES

Analizando las medidas conseguidas y las medidas que están pendientes de alcanzar, razón por la cual se prórroga hasta la nueva actualización del plan y así tener una visión más acorde de la realidad.

En este sentido se hace un enfoque al análisis de indicadores que se utilizan para la realización del seguimiento y la evaluación periódica en materia de equidad de la empresa.

Se plantea en esta prórroga una exhaustiva actualización de indicadores que ha de convertirse en un instrumento práctico y ágil que se deberá adaptar a las necesidades de la empresa en cada momento. Cabe recordar que en algunos casos puede ser difícil la medición de los indicadores en un tiempo razonable si previamente no se ha estructurado la información necesaria para ello. Por ello, los indicadores se van a clasificar en básicos o avanzados según el esfuerzo y los recursos necesarios para su evaluación.

Área de selección. - Con respecto a esta área al existir una presencia más de hombre que mujeres en recolección debemos equilibrar esta desviación con la inclusión de más presencia de mujeres en esta sección.

Área de promoción interna. – En este sentido debemos reformular la promoción con criterios adaptados a la estructura actual de la empresa con un procedimiento redactado donde se explique cómo se realiza la promoción interna.

Área de formación. - Establecer un procedimiento claro de promoción de las acciones formativas, ganando no sólo en información sino también en sensibilización hacia la participación.

Área de sensibilización. -. Se propone seguir trabajando en mejorar los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad, fomentando la participación de los trabajadores y las trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. - Horarios y organización del trabajo. - En este sentido, debemos seguir favoreciendo la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados y empleadas. Dar a conocer mediante un catálogo, las medidas existentes y las de nueva incorporación a toda la plantilla. Y favorecer la flexibilidad horaria.

La Canastita
QUALITY BERRIES

Área de beneficios sociales y relaciones laborales. – Se plantea trasladar más información actualizada sobre escuelas infantiles, centros de día, centros de rehabilitación…, también información actualizada sobre excedencias y permisos de trabajo legales para cuidado de menores y dependientes, de guarderías, ludotecas, servicio de atención a domicilio en casos de emergencia, seguro de accidente, vida, jubilación, etc. y más información sobre la red médica concertada, consultas telefónicas a especialistas, control de emergencia 24 Horas para personas en riesgo y tratamientos asistenciales a domicilio.

Área de comunicación. - Seguir trabajando para dar más información de la existencia del plan de igualdad y de su alcance a los grupos de interés. Y seguir realizando sesiones informativas dirigidas a las y los trabajadores sobre las medidas de igualdad y conciliación que ofrece la empresa y el uso responsable de las mismas.

Se adjunta documentación para evidenciar las actuaciones llevadas a cabo y las pendientes de alcanzar durante este periodo propuesto.

2. RUEGOS Y PREGUNTAS. -

Siendo las 11:30 horas, sin más asuntos que tratar y expuesta la situación y leída el acta de la presente reunión es aprobada por unanimidad por todos los miembros del comité finalizada la reunión del día de hoy.

En Huelva, a 1 de marzo de Dos Mil diecisiete.

Fdo.:

Inma Santos Munoz.

David Velo Prieto

Jose Luis Martin Velo

Mª Teresa Díaz Gómez

David Velo Prieto

Jose Luis Martin Velo