Con la Colaboración de:

Concilia2

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Canastita
QUALITY BERRIES

Financiado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

Página

- Información sobre la organización 3
- Diagnóstico 3
- Objetivos generales 8
- Fases de elaboración del Plan de Igualdad 9
- Propuesta de acciones positivas..... 10
- Área de Selección de Personal 10
- Área de Promoción Interna..... 12
- Área de Formación 14
- Área de Sensibilización 16
- Área de Retribuciones 18
- Área de Conciliación de la vida laboral personal y familiar y Ordenación del tiempo de trabajo..... 20
- Área de beneficios sociales y relaciones laborales 24
- Área de Riesgos Laborales 25
- Área de Comunicación Externa e Interna 26
- Área de Responsabilidad Social Empresarial 28
- Agentes implicados..... 29
- Calendario 29
- Medios y recursos..... 30
- Composición del comité permanente de Igualdad..... 31
- Asignación de una persona responsable del Plan 31
- Evaluación. Indicadores 32
- Anexos 34
    - ANEXO I. Garantía del compromiso de la dirección con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
    - ANEXO II. Calendario.
    - ANEXO III. Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad y Reglamento

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. es una empresa familiar especializada en la producción de zarzamora desde 1995. A través de su marca comercial "La Canastita", denominación heredada de una antigua fábrica familiar de conservas vegetales, reconocida con importantes premios internacionales a la calidad en las décadas de los años 20 y 30, conjuga tradición e innovación en un proceso productivo totalmente innovador que dan como resultado zarzamoras de gran calidad que abastecen el mercado durante todo el año.

Como empresa productora y comercializadora Agrícola el Bosque desarrolla una política empresarial basada en garantizar la calidad y seguridad alimentaria, la protección medioambiental, la prevención de riesgos laborales y la seguridad de los trabajadores, consumidores y usuarios. Esta política se establece como marco en el que se deben desarrollar todas las actividades de la empresa de manera que garantice a los clientes y demás partes interesadas el compromiso adquirido por Agrícola El Bosque a través de su sistema de gestión.

Con una producción anual de 900 toneladas anuales de moras, Agrícola El Bosque se ha consolidado como uno de los principales productores europeos de zarzamora, siendo la única empresa a nivel nacional que produce moras fuera de estación y a nivel europeo la única que produce moras los meses de enero, febrero y marzo.

Con sede en la Finca El Bosque (Lucena del Puerto) y ubicada en el entorno de Doñana, la empresa se encuentra actualmente en una fase de expansión, extendiendo sus cultivos a nuevas fincas en Lepe, Palos, Moguer y Rociana del Condado.

Ver Garantía del Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. (ANEXO I)

DIAGNÓSTICO

Los objetivos del plan de igualdad se definieron tras la realización de un diagnóstico de situación, para el que se recabaron datos desagregados por sexo de las escalas salariales existentes en la empresa, hombres y mujeres que habían recibido formación el año anterior y de qué tipo, procesos de selección y reclutamiento, promoción y medidas no formales de equilibrio entre la vida laboral y personal existentes hasta el momento.

Se implicó a toda la plantilla en el proceso, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan, además de un exhaustivo examen de los aspectos cualitativos y cuantitativos de la compañía con los datos procedentes del sistema informático de RRHH, nóminas, etc.

El Comité de Igualdad, compuesto por 3 personas pertenecientes al Comité de Empresa y 2 representantes de la empresa, ha sido determinante en el proceso. Las personas integrantes recibieron la formación necesaria al inicio y colaboraron en la planificación, realizaron las aportaciones necesarias durante el estudio y dieron la aprobación final al diagnóstico de situación resultante.

Los/as componentes del comité de igualdad también pudieron revisar el primer borrador del plan de acción positiva y aportar sus puntos de vista.

Con datos de **febrero de 2015,** se observa un desequilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres con un resultado de 72% y un 28% respectivamente.

El número de **contratos fijos** es idéntico a la plantilla total de marzo 2014 a febrero 2015 manteniéndose el mismo porcentaje. También se mantiene el mismo número de contratos fijos-discontinuos (9 de los cuáles 5 son de mujeres).

Únicamente hay 3 mujeres con contrato indefinido a tiempo completo. Las 67 mujeres restantes son temporales, excepto 5 de ellas que son fijas discontinuas, como ya se señaló anteriormente.

En el caso de los hombres, el porcentaje es mayor, con 15 contratos fijos (83%). El resto de plantilla se constituye por 157 temporales (tiempo completo) y 4 fijos-discontinuos.

Podemos ver que la **distribución de la plantilla** en alguno de los niveles predomina la presencia de las mujeres y en otros, en cambio, la de los hombres, es decir, puestos feminizados y masculinizados (SEGREGACIÓN HORIZONTAL).

Por departamentos, podemos ver como en el de Administración la mayoría son mujeres (87,5%), sin embargo en el departamento de producción (campo y almacén) la mayoría son hombres (74%) igual que ocurre en el departamento técnico, donde el 64% son hombres.

Según en el nivel jerárquico, se puede ver que en los puestos de Director Gerente y los Encargados Generales se componen por hombres (100%). Siguiendo de manera descendente, los Encargados son 64% hombres y el 36% mujeres, siendo estas últimas encargadas del departamento de Administración (una sola encargada en el departamento técnico). En cuanto al personal, el técnico está compuesto por 50% mujeres y 50% hombres aunque el puesto de auxiliar Administrativo lo conforman un 100% de mujeres. Por último los peones o personas no cualificadas se integran por 13% mujeres y 73% hombres.

El **Comité de Empresa** está constituido 100% por hombres (9) ya que no se presentaron candidaturas femeninas.

Así, la mayoría de la plantilla tiene una **antigüedad** menor a 6 meses, contratándose en este periodo un 70% de los hombres y el 30% de las mujeres ya que en el campo hay una mayor movilidad de la plantilla (con motivo del periodo de campaña).

Los contratos del rango de 6 meses hasta 3 años están equilibrados, periodo en el cual se comienzan a contratar mujeres, ya que anteriormente solo había hombres.

Habría que destacar el gran desnivel que había anteriormente (hasta hace 3 años) con una sola mujer frente a 13 hombres.

Teniendo en cuenta los **tipos de contrato**, con carácter general, podemos decir que la mayor parte de la plantilla tiene un contrato temporal a tiempo completo (86% y 89% sobre el total de mujeres y hombres, respectivamente) con 217 trabajadores de los 246 que hay contabilizados en febrero 2015.

Midiendo de forma descendente la distribución de la plantilla por tipo de contrato se encuentra el contrato indefinido a tiempo completo con 18 trabajadores y trabajadoras, 15 y 3 respectivamente.

En el caso de los fijos discontinuos hay 9 contratos de los cuales un 56% son de mujeres. Por último, 2 contratos en prácticas para dos mujeres en los puestos de auxiliar administrativa.

En materia de **selección de personal y acceso al empleo**, son los/as responsables de cada departamento o encargados/as de la incorporación de nuevo personal a la empresa. AGRÍCOLA EL BOSQUE dispone de un buzón a la entrada de la finca donde la gente interesada deposita su currículum. La responsable de RRHH se encarga de clasificarlos en función de formación y experiencia. Estos currículums suelen ser para trabajar en campo y manipulación. Para puestos más técnicos o que requieren una mayor cualificación, se suelen poner ofertas de empleo en portales de Internet. En las convocatorias de empleo se emplea el lenguaje inclusivo?.

En cuanto al **área de promoción** no se suelen realizar publicaciones internas a disposición de toda la plantilla y la estructura de la empresa no permite muchas promociones aunque siempre se valora la posibilidad de promocionar y es el/la responsable de departamento o encargado/a quien decide qué personas podrían acceder a esta promoción.

Analizando al **área de retribuciones**, vemos que el análisis de salarios resulta equitativo entre hombres y mujeres. Los márgenes inferiores corresponden a puestos de trabajo como ingenieros/as técnicos/as, auxiliares administrativos/as, peones de campo y oficiales de 3ª y especialistas, con un 13% de la plantilla femenina y un 10% en el caso de los hombres.

Destaca sin duda el rango salarial entre 12001€ a 14000€ especialmente porque se encuentra la mayoría de la plantilla con un 64% de mujeres y un 87% de hombres del total de mujeres y hombres respectivamente. En el rango salarial superior se muestra un porcentaje mayor de mujeres con un 20%. En cambio, los hombres sólo están presentes en un 2%.

Es importante marcar que del análisis se ha desprendido que los trabajadores/as con contratos temporales, tienen un salario superior a los fijos. Esto se debe a la diferencia existente en el modo de pago de los salarios, diferenciando la retribución por día o por mes, ya que además en convenio vienen prorrateadas las pagas extras en el salario diario.

En concreto, la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo** es de 39 horas semanales ya que el 100% de la plantilla cumple con dicha jornada. A pesar de ello, en los resultados de la encuesta se detecta la insatisfacción de algunos/as trabajadores/as por no tener un horario fijo, no disfrutar de un horario flexible y de no tener al menos un día semanal de

descanso, además de quejarse del sistema de llamamiento al trabajo. Las mujeres de oficina piden un horario con mayor flexibilidad.

En general, hay un gran número de **altas y bajas en la empresa** a lo largo del año ya que son contratos temporales celebrados en periodo de campaña.

El balance total de estos tres años es de 790 bajas en mujeres y 1109 en hombres debido principalmente a la finalización de contratos temporales. En el caso de las mujeres, con 845 altas en estos tres años, el 93% de las incorporaciones se le han dado de baja, mientras que en los hombres, con 1407 altas, el porcentaje disminuye a 79%.

Llama la atención la gran diferencia que hay entre las altas en el año 2013 de los hombres y de las mujeres con 612 y 215 incorporaciones respectivamente sin que haya un motivo concreto, únicamente, se presentan más hombres al puesto. Por tanto, se intentará fomentar el empleo femenino en las próximas temporadas.

Analizando las Incorporaciones y bajas definitivas en el último año? (por despidos, finalización de contratos fijos, cese voluntario del trabajador/a vemos que se han incorporado un total de 39% mujeres y 61% de hombres, frente a unas bajas del 55% de mujeres y 45% de hombres.

Tras analizar los **CUESTIONARIOS,** en el capítulo correspondiente a las **responsabilidades familiares**, de la plantilla que ha contestado, destaca que el 41% de mujeres no tienen hijos/as y el 59% restante tienen un o dos hijos/as.

La mayoría, tanto de trabajadoras como de trabajadores, se desplazan al trabajo **en coche compartido** (65%), concretamente 91% de mujeres y 57% de hombres. Un 31% de los hombres asiste en coche propio solo/a y sólo 8 hombres de los encuestados acuden a su puesto de trabajo andando (ninguna mujer va andando).

El 75% de la plantilla tarda menos de media hora, un 15% tarda al menos media hora y para el resto de trabajadores la duración del trayecto es de al menos una hora.

El 88% de la plantilla **se suele quedar a comer** frente a un 5% que no se queda. Los porcentajes entre hombres y mujeres son muy similares ya que el 88,24 de las mujeres y el 88,89% de los hombres se quedan a comer.

Es importante resaltar que las respuestas obtenidas en los cuestionarios sobre si se suelen quedar a comer, no coinciden con la realidad de la empresa, ya que solo entre un 10%-20% se suelen quedar a comer durante todo el año, exceptuando el periodo de campaña de primavera, donde sí se queda la mayoría. La empresa ya está habilitando una zona de comedor conforme a las peticiones de la plantilla.

De los cuestionarios sobre **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se desprende que hay un 43% de la respuestas de las mujeres que optan por algunos de los servicios en sus tres posibilidades (pago íntegro, pago de una parte y gratis), un 28% de las 16 propuestas no les interesa y un 29% no saben o

no contestan. Contando los servicios en los que estarían interesadas aun asumiendo todo o parte del coste, tenemos como los más demandados el "Seguro de accidente, vida, jubilación, etc." Y el "Seguro médico/Red médica concertada.

Si contabilizamos también las mujeres que estarían interesadas si se ofreciera gratuitamente, son más demandados "la formación sobre gestión del tiempo, manejo del estrés y mejor de la productividad" como esencial, seguido por el "Seguro de accidente, vida, jubilación,…" y el "Seguro médico/Red médica concertada" que también eran las opciones más demandas en las opciones de pagar parte o total del servicio.

Observando las respuestas de los hombres, un 36% de las 16 propuestas optan por el pago íntegro, pago de una parte o gratis. Por otro lado, sobre el 21% responden "no interesa" en dichas preguntas y un 43% no saben o no contestan.

Los **servicios más demandados** asumiendo todo o parte del coste, coincidiendo con las respuestas de las mujeres trabajadoras, son el "Seguro de accidentes, vida, jubilación,…" y el "Seguro médico/Red médica concertada". Para los hombres también consideran un servicio importante el transporte al centro de trabajo. Si contabilizamos también los que interesan si se ofrecen gratuitamente se considera esencial el servicio de "Asistente personal (Trámites, gestión de multas, Abogados, etc.)", seguido de "Transporte al centro de trabajo", "Seguro de accidentes, vida, jubilación,…" y el "Seguro médico/Red médica concertada" coincidiendo con las demandas anteriores.

Con respecto al cuestionario sobre **el estado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, realizado también de forma anónima, se detecta una gran diferencia entre lo que piensan los hombres y las mujeres en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere ya que el 47% de las mujeres piensa que no se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, y un 44% dice que sí que existe dicha igualdad, el 9% restante no sabe o no contesta. Y sin embargo los porcentajes son diferentes en los hombres en cuyo caso sólo un 11% piensa que no se tiene en cuenta, frente a un 67% que dice que sí. En cuanto a la pregunta de si mujeres y hombres tienen las mismas **posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal**, los porcentajes de los hombres son similares a los anteriores, y las trabajadoras responden con un 65% SI y un 29% NO.

Así, se detecta una gran diferencia entre lo que piensan los hombres y las mujeres en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, manteniéndose las diferencias en cuanto a las posibilidades de **acceso en los procesos de selección** y también, aunque en algo menor grado, en cuanto a promoción. Los hombres contestan en un 12% y **las mujeres en un 41% de forma afirmativa** en la pregunta de SI **cobran menos unos/as trabajadores/as que otros/as por trabajos de igual valor**. Un 30% de los hombres no saben o no contestan a la pregunta de si unos/as cobran menos que otros/as y otro 58% opina que NO. En cuanto a las mujeres dicen que NO un 44% y el 15% restante no sabe o no contesta. Se desprende entonces que o hay desconocimiento del salario de los/las compañeros/as o se duda sobre que la remuneración tenga criterios claros y objetivos. Todos los trabajadores y trabajadoras de AGRÍCOLA EL BOSQUE que desempeñan las mismas funciones, con un horario, antigüedad, categorías similares, etc., perciben el mismo salario, sin que haya discriminaciones en este

sentido, por lo que, se clarificará el sistema de retribuciones de forma que mejore el conocimiento de la plantilla con respecto a las retribuciones.

Por otra parte, en cuestiones de conciliación, de nuestro análisis se deduce que las mujeres creen que NO **se favorece la conciliación** con un 47% (18% "No sabe/responde"), y un 35% piensa que SI. Además, sólo un 6% de las trabajadoras conocen las medidas de conciliación disponible (59% no las conocen y el 35% NS/NC).

Finalmente, la mitad de las mujeres coinciden en que **es necesario un Plan de Igualdad** y el 32% no saben/no contestan. Por otro lado, a la pregunta de si sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual, un 68% de los hombres y un 59% de las mujeres contestan que SI.

Medidas pre-existentes y fortalezas previas

En cuanto a los horarios de trabajo, en oficinas hay flexibilidad y cada persona se adapta el horario a sus circunstancias personales (Por ejemplo: De 7:00 a 14:00, de 7:30 a 15:30 con descanso para comer,...) cumpliendo las horas semanales establecidas por convenio en 39 horas. (Ver diagnóstico cuantitativo).

Además, ya se ha realizado en la empresa un Protocolo "Procedimiento para la prevención/actuación contra las conflictos de violencia laboral/acoso laboral-sexual" con la designación de los responsables.

Con carácter general no se encuentran discriminaciones directas aunque sí indirectas. Por este motivo, en muchos casos se ha optado por emitir recomendaciones y proponer acciones de carácter preventivo, como ocurre en el capítulo de selección de personal.

Nos gustaría destacar el hecho de que ya en el convenio sectorial se incluye algún punto relativo a la igualdad de oportunidades. "Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes. Las partes firmantes de este convenio coinciden en que es prioritario hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición siendo de aplicación lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres" (Art.35 Texto articulado del convenio colectivo sindical del campo de la provincia de Huelva).

OBJETIVOS

Con la reciente elaboración del Plan de Igualdad se pretende principalmente:

- Solucionar la segregación horizontal en áreas masculinizadas y feminizadas.
- Solucionar la segregación vertical detectada a nivel de mandos directivos y encargados generales.

- Definir sistemas y criterios claros en áreas cuyas formas de actuación no están sistematizadas, como acceso al empleo, promoción o conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

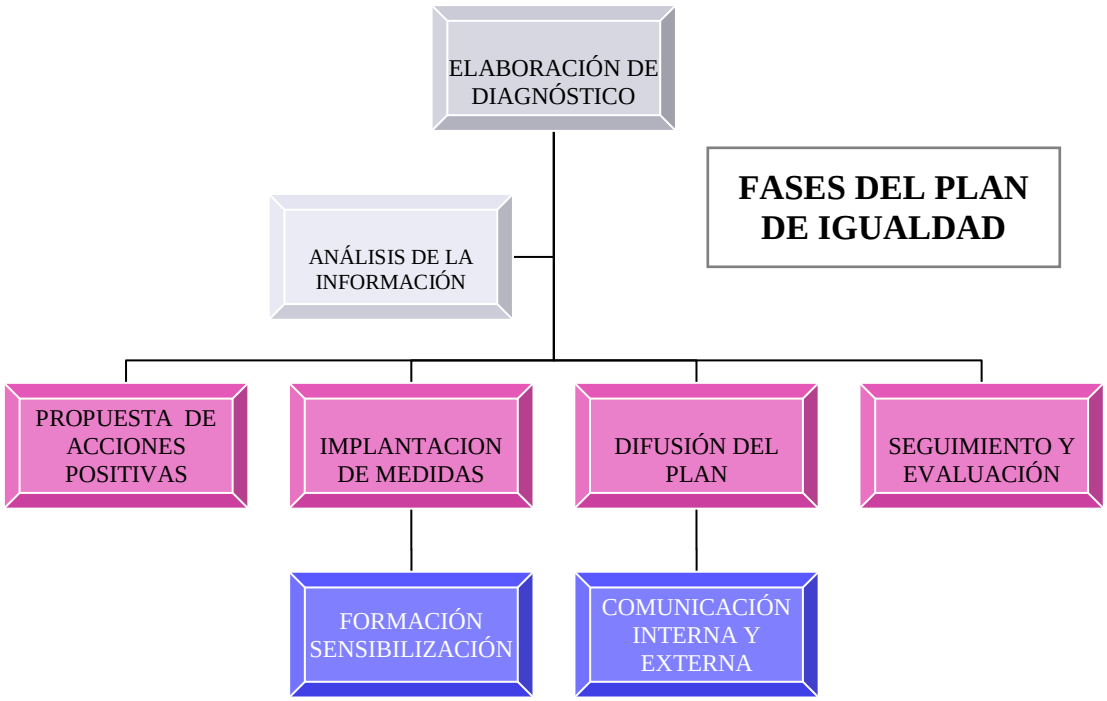
- Optimizar y/o mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y laboral existentes y dar a conocer a toda la plantilla el catálogo definitivo de acciones en pro del equilibrio vida-trabajo en la empresa.

- Transmitir una imagen ajustada a la realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a nuestros grupos de interés.

- Mejorar los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad.

- Mejorar la satisfacción laboral de las y los empleados.

FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



PROPUESTA DE ACCIONES POSITIVAS

ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en el acceso al empleo en general.

- Prevenir la discriminación en la selección de candidaturas por sexos para **almacén** para que se realice por capacitación.

- Incorporación de la figura femenina y masculina en las áreas subrepresentadas para evitar segregación horizontal. Incrementar el porcentaje de mujeres en el área de campo y puestos técnicos y el porcentaje de hombres en el departamento Administración y en el almacén.

Consideraciones:

Se incluyen medidas preventivas. Además, otras medidas que reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo además de para tratar de aumentar el porcentaje de mujeres en las áreas y puestos subrepresentados. La selección de candidaturas para categorías en función de capacitación y no de sexo no solo corrige la segregación horizontal sino la discriminación indirecta que se produce, ya que tras la realización del diagnóstico se ha podido observar que únicamente hay mujeres en el puesto de manipulación.

Estrategia:

Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos.

MEDIDAS:

1. **Incremento del número de mujeres en la plantilla.**

   Metodología:
   Campaña de publicidad de vacantes. Se realizará una campaña especial con publicación de ofertas de empleo.
   Medidas de acción positiva en la selección. Preferencia.

   Responsable:
   Responsable de RRHH

   Fecha:
   2015-2017

   Indicadores de evaluación:
   Campañas realizadas .Ofertas de empleo publicadas.
   Porcentaje de mujeres en la plantilla.

2. **Comprobar que la denominación de un puesto de trabajo no implique un sexo específico.**

   Metodología:
   Revisar las denominaciones de puestos y modificar las que sean necesarias de acuerdo al lenguaje inclusivo.

   Responsable:
   Responsable de RRHH

   Fecha:
   A partir del próximo proceso de selección.

   Indicadores de evaluación:
   Cambio de la nomenclatura de puestos, en su caso. Asegurar que la denominación de un puesto de trabajo no implique un sexo específico.

3. **Equilibrar la composición de mujeres y hombres en las distintas áreas (almacén y campo).**

   Metodología:
   En campo hay un menor número de mujeres, lo contrario que ocurre en almacén, donde solo hay presencia de estas. Crear Campaña de publicidad de vacantes para almacén y campo. Se realizará una campaña especial con publicación de ofertas de empleo.
   Medidas de acción positiva en la selección. Preferencia.

   Responsable:
   Responsable de RRHH

   Fecha:
   2015-2017

   Indicadores de evaluación:
   Campañas realizadas .Ofertas de empleo publicadas.
   Porcentaje de mujeres y hombres en almacén y campo.

4. **Redacción de convocatorias de procesos selectivos empleando lenguaje no sexista (Ej.: Peón). Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.**

   Metodología:
   Consulta de guías de comunicación no sexista.

   Responsable:
   Responsable RR.HH.

   Fecha:
   A partir de la próxima oferta de empleo.

   Indicadores de evaluación:
   Revisión de los anuncios y convocatorias publicados.

5. **Formación a los/as responsables de cada departamento y encargados/as de finca en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

   Metodología:
   Reunión formativa / Envío de circular con información sobre igualdad de oportunidades en general, la realización del Plan de Igualdad en la empresa y la conveniencia de incorporar mujeres a las cuadrillas.

   Responsable:
   Responsable de RRHH.

   Fecha:
   Al inicio de la próxima campaña.

   Indicadores de evaluación:
   Realizado (si/no).

6. **En las entrevistas de trabajo, se evitarán preguntas sobre situaciones personales (estado civil, hijos, etc.).**

   Metodología:
   Redacción de un guión-base para entrevistas de trabajo, en el que aparezcan explícitamente las advertencias sobre la inconveniencia de plantear preguntas de carácter privado.

   Responsable:
   Responsable de Igualdad.

   Fecha:
   Cuando se produzca la primera entrevista de trabajo

   Indicadores de evaluación:
   Consulta al personal contratado sobre si se le plantearon este tipo de preguntas en la entrevista de acceso.

ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA

Objetivos:

- Prevenir la discriminación en la promoción. Aumentar la satisfacción y motivación del personal.

- Aumentar el porcentaje del número de mujeres en puestos de responsabilidad para evitar segregación vertical.

Consideraciones:

Tras el análisis de cuestionarios se detecta un descontento por parte de la plantilla que comentan posibles favoritismos a la hora de promocionar a ciertos empleados, por lo que conlleva a que los/as trabajadores/as no se sientan valorados por parte de la empresa. Por otro lado, no hay mujeres en puestos directivos y muy

pocas en puestos de encargado/a. Las mujeres han comentado que no hay mujeres con responsabilidades en campo, o que hay trabajadores/as muy aptos y no se les tienen en cuenta.

Estrategia:

Integración de perspectiva de género, transparencia y objetividad en la promoción.

MEDIDAS:

7. **Redactar un procedimiento de promoción claro con los requisitos, objetivos y competencias requeridas para cada puesto dentro de la empresa.**

   Metodología:
   Definir un sistema claro para las promociones con un itinerario profesional ligado a la capacidad, la experiencia y la formación estableciendo **PLANES DE CARRERA** para todos los puestos en los que sea posible. Realizar publicidad de las vacantes. Comunicar estos planes de carrera al personal.

   Responsables:
   Responsable de RRHH

   Fecha:
   Hasta Agosto 2015.

   Indicadores de evaluación:
   Realización del procedimiento.
   Grado de conocimiento de la plantilla.
   Número de hombres y mujeres que promocionan.

8. **Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad/ categorías superiores.**

   Metodología:
   Detección de mujeres con potencial. Identificar las personas que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

   Fecha:
   En función de cuando se produzca la primera vacante.

   Responsables:
   Dirección

   Indicadores de evaluación:
   Incremento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.

9. **Definir un sistema claro para las promociones. Con publicidad de vacantes en los paneles de anuncio y selección en base a criterios objetivos de antigüedad, productividad, etc.**

   Metodología:
   Se publicara en el tablón de anuncios las nuevas vacantes que tengan lugar en la empresa para que se inscriban las personas interesadas.
   En la selección se tendrá en cuenta la experiencia y las funciones que han venido desarrollando las personas que se presenten y la valía que han demostrado en el puesto de origen.

   Responsables:
   Departamento RRHH, previa comunicación por la Dirección de la Empresa de la necesidad de cubrir vacantes.
   Responsables de sección según el puesto de que se trate.

   Fecha:
   A partir de la primera nueva vacante.

   Indicadores de evaluación:
   Realizado (si/no) para todas las promociones.

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivos:

- Mejorar las posibilidades de la plantilla de realizar formación, en especial la necesaria para la promoción de mujeres.

- Prevenir la discriminación en la formación. Aumentar la satisfacción del personal.

- Mejorar la formación de la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consideraciones:

Tras el análisis de cuestionarios se detecta que algunas personas indican como motivos para no realizar formación que no se lo han ofrecido o que la formación se elige de forma unipersonal. En la actualidad la decisión de las personas que realizan la formación depende exclusivamente del criterio del Responsable de cada departamento sin que el Convenio regule algo más en este sentido.

Además se indica por parte de la plantilla falta de tiempo, falta de información o que no se les ofrecen cursos.

Por otra parte, únicamente un 35% de las mujeres afirman haber realizado cursos mientras que en el caso de los hombres hay 50%.

Estrategia:

Integración de la perspectiva de género, transparencia y objetividad en la formación.

MEDIDAS:

10. **Establecer un procedimiento claro de formación con publicidad de los cursos.**
    Metodología:
    Informar a través de correo electrónico.

    Responsables:
    Responsable de Formación

    Fecha:
    Año 2015

    Indicadores de evaluación:
    Realizado/no realizado
    Número de personas que reciben la formación.

11. **Incentivar que las mujeres realicen cursos de formación, especialmente de especialización técnica y aquellos que les permitan acceder a categorías en las que no están representadas (curso carretillero/a, tractorista…).**

    Metodología: Informar a través de correo electrónico animando a las mujeres. Preferencia.

    Responsables:
    Responsable de Formación
    Fecha:
    Año 2015

    Indicadores de evaluación:
    Realización o no del curso citado
    Cuestionario de satisfacción.

12. **Se fomentarán las sugerencias del personal sobre formación que estén interesados/as en realizar para mejorar sus competencias en cada uno de los puestos de trabajo así como para promoción interna.**

    Metodología:
    Envío de correo electrónico animando a las sugerencias.
    Recordatorio en reuniones periódicas con la plantilla.
    Exponiéndolo en el tablón de anuncios.

    Responsables:
    Responsable del departamento implicado.
    Responsable de Formación.

Fecha:
Periódicamente.

Indicadores de evaluación:
Envío o no del mensaje previsto.
Realización o no del recordatorio periódico.

13. **Ofrecer formación relacionada con el incremento de la productividad y gestión del tiempo.**

Metodología:
Tal y como ha demandado la plantilla, se seleccionará y contratará un curso relacionado con esta temática.

Responsables:
Responsable de Formación.

Fecha:
Año 2015.

Indicadores de evaluación:
Realización o no del curso citado.
Número de asistentes (mujeres y hombres).
Cuestionario de satisfacción.

14. **Ofrecer formación en lenguaje inclusivo a la plantilla.**

Metodología:
Facilitar guías a toda la plantilla y en especial a los responsables de comunicación y parte comercial así como al Comité de Empresa y Dirección.

Responsables:
Responsable de Formación y Comunicación.

Fecha:
Hasta Agosto 2015.

Indicadores de evaluación:
Realizado/no realizado
Número de personas que reciben la formación.

AREA DE SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

- Mejorar los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad.

- Fomentar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

Consideraciones:

En la encuesta, los hombres contestan que si creen necesario un plan de igualdad en la empresa (36%), mientras que otro 37% no lo saben. En cambio un 50% de las mujeres piensa que si es necesario mientras que otro 32% no sabe/no contesta.

Estrategia:

Fomentar la igualdad y la corresponsabilidad.

MEDIDAS:

15. **Programación de jornadas/ envío de boletines sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.**

    Metodología:
    Incluirá conceptos básicos sobre equidad de género e información proactiva sobre la posibilidad de que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar la baja por maternidad o las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y familiares en situación de dependencia.
    Responsables:
    Responsable de Igualdad.

    Fecha:
    Segundo semestre 2015.

    Indicadores de evaluación:
    Realización (si/no)

16. **Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.**

    Metodología:
    Informar del grado de cumplimiento del Plan y enviar las actas de las reuniones del Comité de Igualdad fomentando la realización de sugerencias.
    Creación de grupos de trabajo.

    Responsables:
    Comité de Igualdad.

    Fecha:
    Durante todo el Plan de Igualdad.

    Indicadores de evaluación:
    Enviada información.
    Aportaciones de la plantilla. Incorporación de las sugerencias.
    Grado de satisfacción de la plantilla.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivos:

- Estudiar la posibilidad de establecer un sistema de retribución por objetivos.

- Clarificar el sistema de retribuciones asegurando que unos/as trabajadores/as no cobren igual que otros/as por trabajos de igual valor.

Consideraciones:

En general la distribución es bastante equitativa entre hombres y mujeres en todos los márgenes salariales. El motivo de las diferencias salariales está determinado por los contratos fijos o indefinidos que tienen una retribución salarial inferior a los contratos temporales. Otro motivo diferenciador de los diferentes márgenes salariales es la antigüedad, cuanto mayor sea esta mayor es la retribución.

Un 58% de los hombres piensa que NO cobran menos unos/as trabajadores/as que otros/as por trabajos de igual valor aunque la mayoría, sin embargos las mujeres piensan en un 41% que sí cobran menos unos/as trabajadores/as que otros/as por trabajos de igual valor.

Estrategia:

Sistematizar las retribuciones con criterios objetivos.

Aumentar la satisfacción de la plantilla atendiendo a sus distintas necesidades.

MEDIDAS:

17. Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos.

Metodología:
Estudio de los diferentes puestos atendiendo a las funciones a desempeñar, las responsabilidades, formación recibida, objetivos...
Realizar planes de carrera.
Informar a cada trabajador/a de su plan de carrera.

Fecha:
2015.

Responsable:
Responsable de RRHH.

Indicadores de evaluación:
Estudio realizado (si/no)
Número de cambios (hombres/mujeres).

18. Definir un sistema de retribución por objetivos.

Metodología:

Reuniones/ Encuesta para que todos los/las trabajadores/as hagan propuestas sobre los posibles objetivos a incluir en su Plan de carrera.
Incluir % objetivos por rentabilidad, índice de satisfacción del cliente, etc.

Seguir estas recomendaciones generales:

- Diseñar un sistema sencillo y fácil de entender y aplicar (Si el sistema es fácilmente comprensible, con variables claras y memorizables, es más motivador que si es complejo, porque facilita que las personas realmente sepan qué es lo que se espera de ellas para poder dirigir sus acciones hacia ello).

- Fijar objetivos que dependan, principalmente, del esfuerzo de la persona.
(el esfuerzo adicional que el individuo haga para conseguir los objetivos debe verse recompensado con alcanzarlos de verdad).

- Establecer incentivos que la persona valore más que el esfuerzo a realizar para conseguirlos. (Que crea que realizar el esfuerzo adicional valdrá la pena por la recompensa que va a recibir).

- Tratar de incentivar más los comportamientos que los resultados. (Es más incentivador centrarse en los comportamientos que en los resultados, ya que los primeros dependen más directamente de la persona. Centrarse en los resultados conlleva una mayor dificultad para concretar el trabajo, los empleados no pueden controlar todas las variables de los objetivos.

Es más justo centrarse en el comportamiento de los/las empleados, aunque los beneficios no lleguen a corto plazo).También se puede diseñar un sistema que premie o incentive ambas cosas, tanto comportamiento como resultados.

- Aclarar las expectativas de las personas involucradas en el sistema y explicar abiertamente la imperfección del mismo. Manifestar de ante mano que se trata de un sistema con defectos producen una mayor sensación de transparencia con respecto de los profesionales implicados.

- Dar al Sistema un aire de provisionalidad y flexibilidad. (Comunicar que se puede cambiar en función de las circunstancias y que es una guía de actuación ya que pueden surgir imprevistos).

Fecha:
2015-2016

Responsable:
Responsable de RRHH.

Indicadores de evaluación:
Estudio realizado (si/no)

19. **Revisión de retribuciones en función de los resultados del estudio de categoría. Revisión después de la implantación de medidas para combatir segregación vertical y horizontal.**

    Metodología:
    Estudio salarial y comparación con el realizado en el diagnóstico.

    Responsable:
    Responsable de RRHH y Gerencia

    Fecha:
    Segundo semestre 2015
    Indicadores de evaluación:
    Revisión realizada.
    Comparativa estudio salarial. Incremento del % de mujeres en escalones superiores.

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Objetivos:

- Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados y empleadas.

- Dar a conocer las medidas existentes y las de nueva incorporación a toda la plantilla.

- Clarificar que las medidas de conciliación están dirigidas a toda la plantilla por igual, hombres y mujeres.

Consideraciones:

Gran parte de la plantilla no conoce las medidas de conciliación que ofrece la empresa (47% de las mujeres y el 40% de los hombres).

La mayoría de los/as trabajadores/as que contestan el cuestionario afirma no tener dificultades. Aquellos que sí que lo tienen consta del 15% del total de plantilla femenina y del 20% de los hombres. Destaca que el porcentaje con más dificultad de conciliación son los trabajadores de Lucena del Puerto con un 27%.

Se pondrá especial énfasis en la posibilidad de que haya un día libre a la semana para trabajadores/as del área de producción en temporada de campaña ya que es el aspecto más desatacado por la totalidad de la plantilla, además de tener un horario fijo y flexible.

(*) Todas las medidas incluidas en el área de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y Ordenación del tiempo de trabajo, Maternidad y Paternidad van dirigidas concretamente al **personal fijo de plantilla**, puesto que el resto de la plantilla con contrato temporal, concentra el trabajo en periodos temporales muy reducidos para los cuales estas medidas no son viables.

Estrategia:

Considerar las medidas de conciliación fomentando la corresponsabilidad y con enfoque de género en todos sus ámbitos.

MEDIDAS:

20. **Recopilación de las medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación en un documento que se distribuirá entre todo el personal.**

    Metodología:
    Catálogo de medidas de conciliación. Inclusión de una referencia especial de que este listado está dirigido a toda la plantilla y pueden hacer uso de estas medidas hombres y mujeres, socios/as y no socios/as.

    Responsables:
    Departamento de RR.HH.

    Fecha:
    Antes del Inicio de la próxima campaña.
    Primer semestre 2015.

    Indicadores de evaluación:
    Realizada o no realizada.

HORARIOS - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

21. **Flexibilidad horaria facilitando a los empleados/as la atención de los hijos/as a su cargo.**

    Metodología:
    Adecuar el horario al de los colegios con el fin de contabilizarlo con la atención de los/as hijos/as.
    Establecer horario de entrada y salida flexible para los trabajadores/as fijos.
    Solicitar excedencia en los meses de vacaciones escolares.

    Responsables:
    Departamento de RRHH.

    Fecha:
    Primer semestre 2015.

    Indicadores de evaluación:
    Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación.
    Nº de empleados/as que se acogen a las medidas.

22. **Bolsa de horas para la conciliación.**

    Metodología:
    En casos concretos que se solicite, siempre que sea posible y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, se

podrá conceder permiso a las trabajadoras y trabajadores fijos, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
Se incluye en el catálogo de medidas de conciliación

Responsables:
Responsable de RRHH.

Fecha:
A partir de Abril 2015.

Indicadores de evaluación:
Realizada/ Incluida en el catálogo
Número de permisos solicitados/ concedidos (hombres/mujeres)

23. **Estudiar la posibilidad de conceder un día libre a la semana para los/as trabajadores/as de campo en periodo de campaña, estableciendo los turnos oportunos y mejorando así la conciliación de la vida laboral y personal de las/los trabajadoras/es (y así la productividad en la empresa).**

Metodología:
Estudiar la posibilidad de crear una metodología de turnos en periodos de campaña para que los trabajadores libren al menos un día a la semana.

La plantilla ha propuesto:
- Un fin de semana libre al mes.
- Un día de descanso a la semana (sábado o Domingo). Se podrían establecer turnos.

Responsables:
Responsable de RRHH y Dirección

Plazo:
2015-2016

Indicadores de evaluación:
Realizada/ Incluida en el catálogo.

24. **Permiso para ausentarse del trabajo para atender a emergencias debidamente justificadas (acudir a consultas médicas con hijos/as, familiares dependientes, gestión de trámites administrativos, etc…)**

Metodología:
Se incluye en el catálogo de medidas de conciliación.

Responsables:
Responsable de RRHH
Plazo:
Primer Semestre 2015.

Indicadores de evaluación:
Realizada/ Incluida en el catálogo

Número de permisos solicitados/ concedidos (hombres/mujeres)

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

25. Permiso a los padres para asistencias a exámenes prenatales (ecografías, consultas médicas…) cuando no sea posible realizarlos fuera del horario laboral.

Metodología:
Inclusión en el listado de medidas de conciliación que ofrece la empresa.

Responsables:
Responsable de RRHH.
Plazo:
Inmediata implantación
Abril 2015

Indicadores de evaluación:
Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación.
Número de hombres que asisten a exámenes prenatales.

26. Establecimiento de medidas para la promoción y protección de la lactancia materna.

Metodología:
Inclusión en el listado de medidas de conciliación permiso a las trabajadoras madres para ausentarse del trabajo durante 1 una en horario laboral hasta que el hijo/a cumpla 1 año de edad, como medida de mejora respecto a los 9 meses que concede el ET (art 37.4)

Responsables:
Departamento de Calidad y RRHH

Fecha:
Inmediata implantación siempre que sea demandado por alguna trabajadora.

Indicadores de evaluación:
Realizado (si/no)

27. Información actualizada a toda la plantilla sobre las medidas recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 (excedencias, reducciones de jornada, bajas, permisos de trabajo legales para el cuidado de menores y dependientes y otros derechos para madres y padres). Listado de teléfonos de interés para escuelas infantiles, subvenciones, centros de día, centros de rehabilitación, etc.

Metodología:
Folleto informativo a repartir a todo el personal.

Responsables:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015

Indicadores de evaluación:
Realizado folleto. Repartido entre todo el personal.
Satisfacción del personal.

ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES Y RELACIONES LABORALES

Objetivo:

- Mejorar la satisfacción laboral de las y los trabajadores a través de beneficios extra laborales adaptados a sus necesidades.

Consideraciones:

En las encuestas hay muchos comentarios demandando un mejor trato de los encargados con los/as trabajadores/as y más entendimiento.

Aparte de esto las mujeres demandan servicios como: la formación sobre gestión del tiempo, manejo del estrés y mejora de la productividad, Seguro de accidente, vida, jubilación, etc., seguro médico/Red médica concertada, consultas telefónicas a especialistas (medicina familiar, pediatría, psicología, nutrición,...) y Control de emergencia 24 horas para personas en riesgo (Botón SOS niños, Teleasistencia).

Por otro lado, los hombres coinciden como un servicio interesante el seguro médico/Red médica concertada y el seguro de accidentes, vida, jubilación, etc., pero además les parece de gran utilidad los servicios de transporte al trabajo (incluso pagando parte o íntegramente) y de forma gratuita el Asistente personal (Trámites, gestión de multas, Abogados, etc.).

MEDIDAS:

28. Zona de comedor: Frigorífico, microondas, cafetera.

Metodología:
Se habilitará en la empresa una zona para comer que dispondrá de un frigorífico, microondas, cafetera, etc.

Responsable:
RRHH
Fecha:
Primer semestre 2015.

Indicadores de evaluación:
Número de trabajadores/as que se quedan a comer.

29. Buscador de ayuda de servicio doméstico/ ayuda a domicilio Concilia2.

Metodología:
Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación la posibilidad de solicitar a RR.HH. un usuario para acceso completo (anual) a la plataforma web de Concilia2.
Responsable:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
Abril 2015.

Indicadores de evaluación:
Incluido en el catálogo de medidas de conciliación.
Número de personas (hombres/mujeres) que solicitan medida.

30. Estudiar la posibilidad de establecer Programas de Conciliación tales como un seguro de vida, accidente, jubilación, red médica concertada, consultas telefónicas a especialistas, asistente personal, etc. conforme a los servicios demandados por la plantilla. O bien, implantar el Plan Alares 360º.

Metodología:
Inclusión en el listado de medidas de conciliación que ofrece la empresa.

Responsable:
Responsable de RR.HH.

Fecha:
2015-2016

Indicadores de evaluación:
Incluido en el catálogo de medidas de conciliación.
Número de personas (hombres/mujeres) que hacen uso de estos servicios.

ÁREA DE RIESGOS LABORALES

Consideraciones:

Agrícola el Bosque cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos laborales, contemplando específicamente el Riesgo durante el embarazo y la lactancia materna. Además, se incluye la evaluación del Riesgo al que se someten mujeres conductoras embarazadas. Por otro lado, también es importante destacar que la empresa tiene establecido un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se ha nombrado a un Responsable. Por tanto, podemos decir que en esta área no se observa la necesidad de implantar medidas. Se seguirá manteniendo una política de Prevención de Riesgos laborales acorde a la situación y riesgos que puedan surgir en la empresa.

ÁREA DE COMUNICACIÓN

Objetivos:

EXTERNA:

- Transmitir una imagen ajustada a nuestra realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a nuestros grupos de interés

INTERNA:

- Fomentar la participación activa e igualitaria de toda la plantilla y los/las responsables de departamento.

- Mejorar la transparencia y la comunicación interna dentro de la empresa para mejorar las relaciones laborales.

Consideraciones:

En los comentarios de las encuestas se remarca la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia con los trabajadores/as, sobre todo en los puestos de oficina. Por otra parte, conviene mejorar la relación laboral de la plantilla con los encargados de Campo.

Estrategia:

Integración de la estrategia de género en la comunicación. Establecer la comunicación como instrumento estratégico y transversal para lograr el objetivo de conseguir más igualdad en la plantilla y en el ámbito de actuación de Agrícola el Bosque.

MEDIDAS:

Externa:

31. **Revisión continúa de la publicidad de la organización (folletos, páginas web, tarjetas, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.**

    Metodología:
    Revisión de web y documentos utilizando el programa informático „Themis".
    Guías en lenguaje no sexista/formación a las personas responsables (ver punto en formación relacionado)

    Revisión de las imágenes para asegurar una imagen que exprese el valor de la igualdad que se practica en AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L.

    Responsables:
    Responsable de Comunicación y TIC

    Fecha:
    A partir de Abril 2015 y durante todo el Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación:
Notificación positiva tras el análisis del lenguaje.
Número de documentos analizados/correctos.

32. **Información de la existencia del plan de igualdad y de su alcance a los grupos de interés.**

Metodología:
Plan de comunicación específico para plantilla, clientes, socios/as,..

Responsables:
Comité de Igualdad.

Fecha:
Segundo semestre 2015

Indicadores de evaluación:
Encuesta de satisfacción a grupos de interés previamente identificados

Interna:

33. **Potenciación del uso del buzón de sugerencias.**

Metodología:
Fomentar el uso del buzón con una circular a toda la plantilla.
Identificación de la persona responsable de recibir y transmitir las sugerencias a gerencia.

Responsables:
Departamento de RRHH.

Fecha:
Inmediata implantación.
Abril 2015.

Indicadores de evaluación:
Número de sugerencias recibidas.

34. **Comunicación interna de la política de oportunidades que desarrolla la empresa en Plan de Igualdad, así como anunciar proyectos y presentar resultados (por ejemplo, catálogo de medidas de conciliación).**

Metodología:
Exposición en el tablón de anuncios.

Responsables:
Comité de igualdad

Fecha:
Segundo semestre 2015

Indicadores de evaluación:
Realización (si/no).

ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Objetivos:

- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Consideraciones:

La defensa de la igualdad es un principio que AGRÍCOLA EL BOSQUE tiene presente.

Pero además, se deben crear convenios para la inserción de colectivos desfavorecidos y de este modo dar lugar a una concienciación social sobre la desigualdad de género.

Estrategia:

No limitar el Plan de Igualdad a la estructura interna y ampliar el alcance a todos los ámbitos de actuación de AGRÍCOLA EL BOSQUE.

MEDIDAS:

35. Programa de ayuda a personas en riesgo de exclusión, especialmente mujeres víctimas violencia de género.

Metodología:
Prioridad en la selección de nuevo personal y listas de llamamiento.

Responsables:
Gerencia

Fecha:
2016

Indicadores de evaluación:
Realizado/no realizado

AGENTES IMPLICADOS

CALENDARIO

Este Plan de Igualdad tiene un calendario de implantación bianual.

Ver calendario adjunto, de acuerdo a plazos indicados en cada medida (**ANEXO II).**

MEDIOS Y RECURSOS

ÁREA	RECURSOS
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	- Recursos de personal propio. - Costes de materiales didácticos (guías lenguaje no sexista, documentos guía para la selección de personal con criterios de género,..).
AREA DE PROMOCIÓN INTERNA	- Recursos de personal propio. - Posibles costes salariales de la reformular la promoción con criterios adaptados a la estructura actual.
ÁREA DE FORMACIÓN	- Costes salariales derivados de la realización de cursos dentro de la jornada laboral. - Coste del curso de perspectiva de género. - Recursos de personal propio. - Coste del curso sobre gestión del tiempo y productividad.
ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN	- Recursos de personal propio. - Materiales formativos sobre igualdad de oportunidades, conciliación y derechos laborales. - Coste de organización de las jornadas de sensibilización/ boletín informativo.
ÁREA DE RETRIBUCIONES	- Recursos de personal propio. - Costes salariales derivados de revisiones en caso de necesitarse. - Costes derivados de la implantación de un sistema de retribución por objetivos, en su caso.
ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	- Recursos de personal propio. - Costes derivados de la disminución de horas de trabajo efectivo por asistencia a exámenes prenatales y otros. - Recursos para la realización del folleto informativo - Costes derivados de la habilitación de la zona de lactancia. - Posibles costes derivados del establecimiento del servicios para la Conciliación. - Costes de mejora de la Zona de Comedor.
ÁREA DE RIESGOS LABORALES	- No aplica.
ÁREA DE COMUNICACIÓN	- Manuales de uso no sexista del lenguaje. - Gastos derivados de la modificación de la web corporativa y en su caso, los materiales promocionales impresos, para incorporar en ellos la perspectiva de género. - Coste del Plan de Comunicación para la difusión del Plan de Igualdad entre los grupos de interés. - Recursos de personal propio.
ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Recursos de personal propio para el establecimiento del programa de ayuda.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

El comité está formado por dos personas pertenecientes a la dirección de la empresa y por tres representantes del Comité de Empresa (Se adjunta Acta de Constitución en ANEXO III).

NOMBRE	**CARGO**
Daniel Velo Prieto	Director Dpto. Administración
Javier Velo Prieto	Director General
José Luis Martín Velo	Peón Especialista y R.legal plantilla
Inmaculada Santos Muñoz	Responsable RRHH
María Teresa Díaz Gómez	Responsable de Calidad

ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como persona responsable de la organización, seguimiento y evaluación del plan a:

Nombre	Inmaculada Santos Muñoz.
Cargo	Responsable de RRHH

EVALUACIÓN. INDICADORES

Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa

Nuevas Área de intervención		Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección			
Área de formación			
Área de promoción			
Área de sensibilización			
Área de retribuciones			
Área de beneficios sociales y relaciones laborales			
Área de conciliación de la vida familiar y laboral	Sub-área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de conciliación de la vida familiar y laboral	Sub-área de maternidad y paternidad		
Área de riesgos laborales y salud laboral			
Área de comunicación			
Área de RSE			
Subtotal			
TOTAL			

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Área de actuación	Nº mujeres	Nº hombres	Total

Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría

Categoría profesional	Nº mujeres	Nº hombres	Total

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa

Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

Evaluación de impacto

- Indicadores establecidos para cada una de las medidas
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

- **El plan de igualdad de AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L. tiene carácter bianual, por lo que su periodo de vigencia es Abril 2015-Abril 2017**

Lucena del Puerto (Huelva), 18 de Marzo de 2015

PLAN DE IGUALDAD

ANEXOS

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo I. Garantía del Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADE ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Fdo: Javier Velo Prieto
Gerente de AGRICOLA EL BOSQUE

Albacete, a 27 de Enero de 2015

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo II. CALENDARIO

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

MEDIDAS	CRONOGRAMA																						
	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	ene-16	feb-16	mar-16	abr-16	may-16	jun-16	jul-16	ago-16	sep-16	oct-16	nov-16	dic-16	ene-17	feb-17	mar-17
Área de selección																								
Incremento del número de mujeres en la plantilla																								
Comprobar que la denominación de un puesto de trabajo no implique un sexo específico									A partir del próximo proceso de selección															
Equilibrar la composición de mujeres y hombres en las distintas áreas (almacén y campo)																								
Redacción de convocatorias de procesos selectivos empleando lenguaje no sexista (Ej.: Peón). Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.									A partir de la próxima oferta de empleo															
Formación a los/as responsables de cada departamento y encargados/as de finca en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.									Al inicio de la próxima campaña															
En las entrevistas de trabajo, se evitarán preguntas sobre situaciones personales (estado civil, hijos, etc.).									Cuando se produzca la primera entrevista de trabajo															
Área de promoción interna																								
Redactar un procedimiento de promoción claro con los requisitos, objetivos y competencias requeridas para cada puesto dentro de la empresa.																								
Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad/ categorías superiores.								En función de cuando se produzca la primera vacante																
Definir un sistema claro para las promociones. Con publicidad de vacantes en los paneles de anuncio y selección en base a criterios objetivos de antigüedad, productividad, etc.									A partir de la primera nueva vacante															
Área de formación																								
Establecer un procedimiento claro de formación con publicidad de los cursos.																								
Incentivar que las mujeres realicen cursos de formación, especialmente de especialización técnica y aquellos que les permitan acceder a categorías en las que no están representadas.																								
Se fomentarán las sugerencias del personal sobre formación que estén interesados/as en realizar para mejorar sus competencias en cada uno de los puestos de trabajo así como para promoción interna.									Periódicamente															
Ofrecer formación relacionada con el incremento de la productividad y gestión del tiempo																								
Ofrecer formación en lenguaje inclusivo a la plantilla																								
Área de sensibilización																								
Programación de jornadas/ envío de boletines sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico																								
Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.																								
Área de retribuciones																								
Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos																								
Definir un sistema de retribución por objetivos																								
Revisión de retribuciones en función de los resultados del estudio de categoría. Revisión después de la implantación de medidas para combatir segregación vertical y horizontal																								
Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal																								
Recopilación de las medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación en un documento que se distribuirá entre todo el personal.																								
Horarios																								
Flexibilidad horaria facilitando a los empleados/as la atención de los hijos/as a su cargo																								

Calendario Implantación- Plan de Igualdad

MEDIDAS	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	ene-16	feb-16	mar-16	abr-16	may-16	jun-16	jul-16	ago-16	sep-16	oct-16	nov-16	dic-16	ene-17	feb-17	mar-17
Bolsa de horas para la conciliación																								
Estudiar la posibilidad de conceder un día libre a la semana para los/as trabajadores/as de campo en periodo de campaña, estableciendo los turnos oportunos y mejorando así la conciliación de la vida laboral y personal de las/los trabajadoras/es (y así la productividad en la empresa)																								
Permiso para ausentarse del trabajo para atender a emergencias debidamente justificadas (acudir a consultas médicas con hijos/as, familiares dependientes, gestión de trámites administrativos, etc…)																								
Maternidad y paternidad																								
Permiso a los padres para asistencias a exámenes prenatales (ecografías, consultas médicas…) cuando no sea posible realizarlos fuera del horario laboral.																								
Establecimiento de medidas para la promoción y protección de la lactancia materna									Cuando se solicite															
Información actualizada a toda la plantilla sobre las medidas recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 (excedencias, reducciones de jornada, bajas, permisos de trabajo legales para el cuidado de menores y dependientes y otros derechos para madres y padres). Listado de teléfonos de interés para escuelas infantiles, subvenciones, centros de día, centros de rehabilitación, etc.																								
Área de beneficios sociales y relaciones laborales																								
Zona de comedor: Frigorífico, microondas, cafetera.																								
Buscador de ayuda de servicio doméstico/ ayuda a domicilio Concilia2.																								
Estudiar la posibilidad de establecer Programas de Conciliación tales como un seguro de vida, accidente, jubilación, red médica concertada, consultas telefónicas a especialistas, asistente personal, etc. conforme a los servicios demandados por la plantilla. O bien, implantar el Plan Alares 360º.																								
Comunicación																								
Externa																								
Revisión continúa de la publicidad de la organización (folletos, páginas web, tarjetas, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.																								
Información de la existencia del plan de igualdad y de su alcance a los grupos de interés																								
Interna																								
Potenciación del uso del buzón de sugerencias.																								
Comunicación interna de la política de oportunidades que desarrolla la empresa en Plan de Igualdad, así como anunciar proyectos y presentar resultados (por ejemplo, catálogo de medidas de conciliación).																								
Responsabilidad Social Empresarial																								
Programa de ayuda a personas en riesgo de exclusión, especialmente mujeres víctimas violencia de género																								

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anexo III. Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad y Reglamento

REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de **AGRICOLA EL BOSQUE S.L.** la representación de la empresa y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

AGRICOLA EL BOSQUE S.L. considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos y situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Constitución del Comité Permanente de Igualdad

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

Composición:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por dos (2) representantes de la empresa y tres (3) representantes de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada miembro del Comité Permanente de Igualdad.

Todos los miembros del Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 15/1999

Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- Con carácter ordinario con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.

- Con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes. Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)

- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

    - Igualdad de trato y de oportunidades en:
        Acceso al empleo
        Clasificación profesional
        Formación
        Promoción
        Retribuciones (fijas y variables)
        Jornada y distribución del tiempo de trabajo
        Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

    - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
    - Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
    - Discriminación por embarazo y maternidad/paternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

Fecha y firma

Acta de constitución del Comité Permanente de Igualdad

AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L, con el objetivo de seguir avanzado en materia de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo "Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" constituye el Comité Permanente de Igualdad.

Así, de una parte, en representación de **AGRÍCOLA EL BOSQUE S.L** y de otra parte en representación de las trabajadoras y los trabajadores de la misma, ambas partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y acuerdan:

1. **Formalizar la constitución del Comité Permanente de Igualdad,** que con carácter general tendrá como objeto, entre otros:

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una cultura de trabajo que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el seno de la empresa.

- La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

- La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva laboral entre los empleados y empleadas.

- La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

2. **Definir la composición del Comité Permanente de Igualdad.**

La Comisión estará formada por dos (2) personas en representación empresarial y tres (3) personas en representación de la plantilla, contando además con las personas asesoras necesarias. Se decida que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:

NOMBRE	CARGO
Daniel Velo Prieto	Director Dpto. Administración
Javier Velo Prieto	Director General
José Luis Martín Velo	Peón Especialista y R.legal plantilla
Inmaculada Santos Muñoz	Responsable RRHH
María Teresa Díaz Gómez	Responsable de Calidad

De manera ordinaria se reunirá con carácter semestral, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de duración.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los acuerdos. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

En Albacete, a 27 de Enero de 2015

Firmado:

Inmaculada Santos. Daniel Velo Prieto Javier Velo Prieto

Mª Teresa Díaz.