Plan de Igualdad de Oportunidades

ALIER

21/12/2020 a 20/12/2024



Índice

1. Presentación y metodología 3

2. Comisión de Igualdad 5

3. Diagnosis: puntos fuertes y áreas de mejora 6

4. Objetivos y Acciones del Plan 9

4.1. Cultura y gestión organizativa
4.2. Condiciones laborales
4.3. Acceso a la organització
4.4. Formación interna y/o contínua
4.5. Promoción y/o desarrollo profesional
4.6. Retribución
4.7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
4.8. Comunicación no sexista
4.9. Salud laboral
4.10. Prevención y actuación frente al acoso

5. Fichas para las acciones..... 38

6. Normativa 40

1. Presentación y metodologia

La igualdad de oportunidades es un derecho reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos como en la Constitución de 1978, donde se crea la base legal para una igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Los artículos 9.2 y 14 consagran la libertad y la igualdad de derechos para toda la ciudadanía. El progreso de las mujeres durante estos últimos años ha sido espectacular. Las mujeres han conseguido avances decisivos en el ámbito legal y en el logro de la igualdad de oportunidades, es decir, en las condiciones de salida al mundo laboral, político, económico, etc. De todas formas, a pesar de la igualdad de derecho que se ha conseguido, el trabajo para la igualdad real aún tiene mucho camino por recorrer.

- ¿Por qué una Ley para la Igualdad de Oportunidades en las empresas?

- Porque es necesario saber como estamos a nivel de organización en términos de igualdad para poder establecer objetivos y acciones de mejora en detectar alguna carencia o desigualdad.
- Porque las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes.
- Porque el pleno reconocimiento de la igualdad formal delante de la ley, incluso habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.
- Porque hay falta de representación en los órganos directivos de las empresas, aunque las mujeres están igualmente cualificadas que los hombres.
- Porque delante de trabajos del mismo valor, las mujeres continúan cobrando menos.
- Para evitar y prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

- ¿Por qué en nuestra empresa?

- Porque con las aportaciones de mujeres y hombres conseguiremos que la empresa funcione mejor.
- Para que se nos otorgue una diferenciación de responsabilidad social respecto a otras empresas.
- Para que todas las personas de esta organización participen activamente y aporten soluciones innovadoras.
- Para que se reconozca que hacemos las cosas bien y no discriminamos por razón de género.
- Porque creemos que en esta empresa se tienen que facilitar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en su desarrollo personal y profesional.
- Y para cumplir con la normativa nacional, catalana y seguir las recomendaciones del artículo 20 – Igualdad de trato y oportunidades y Protocolo de acoso, del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón.

- ¿Qué es este Plan de Igualdad?

El plan de igualdad de nuestra entidad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación (1), llevado a cabo en diferentes ámbitos para detectar los **puntos fuertes y áreas de mejora** en materia de

igualdad y analizando cada aspecto a través de datos cuantitativos y cualitativos que nos han aportado, no solo información sobre las condiciones de la plantilla, sino también opiniones y actitudes y también la trayectoria de la entidad en materia de igualdad.

Este documento parte de una metodología participativa dónde, desde un principio, la empresa ha mostrado su compromiso para trabajar y conseguir la igualdad de género entre mujeres y hombres. Este compromiso se ha hecho extenso a todo el personal de la entidad, haciéndoles llegar información sobre el proceso de elaboración del plan de igualdad y pidiendo su colaboración en la fase de recogida de datos y la elaboración de la diagnosis. Ésta ha consistido en la recogida y análisis de información cualitativa sobre la situación laboral de la plantilla a partir de la cual pueden extraerse conclusiones sobre las diferentes situaciones de desigualdad que viven mujeres y hombres. También se han recogido y analizado datos cuantitativos sobre las condiciones laborales de la plantilla.

La diagnosis se ha centrado en el estudio de 10 ámbitos: cultura y gestión organizativa, condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continúa, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, salud laboral y prevención y actuación frente el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. A partir de los resultados obtenidos en cada uno de estos ámbitos de estudio, se ha podido extraer las conclusiones y poder así elaborar la diagnosis y posterior Plan de Igualdad. En esta fase se ha realizado una identificación de los objetivos y de las acciones positivas o áreas de mejora a desarrollar para conseguir la igualdad de género en la empresa.

Este Plan de Igualdad, para ser efectivo, debe ser aprobado por la Dirección y la Representación del Personal Laboral de la empresa **ALIER** y será el punto de partida para la puesta en práctica de las acciones positivas o áreas de mejora que se han incluido.

Y la última fase del Plan, consiste en la evaluación y seguimiento de las acciones y medidas propuestas para el logro de la igualdad de género en la empresa. Se trata de valorar si se han conseguido o no los objetivos planteados y por tanto, si se han podido erradicar las situaciones de desigualdad detectadas entre mujeres y hombres o, mejor dicho, áreas de mejora.

Este Plan de Igualdad fija los objetivos que se quieren conseguir, las estrategias que se han adoptado y las acciones concretas para conseguirlos, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos.

(1) Informe de Diagnosis sobre la situación en materia de igualdad de oportunidades – ALIER, aprobado por la Comisión de Igualdad el 20 de noviembre de 2020

2. Comisión de Igualdad

Aunque la responsabilidad de formular las políticas de igualdad recae sobre la dirección o gerencia de la empresa, es conveniente para llevar a cabo una tarea transversal, la creación de una comisión que recoja iniciativas, opiniones y ponga en debate las propuestas redactadas en este documento. La Comisión de Igualdad debe ser un equipo consultivo o asesor formado por personas de la empresa ALIER, (mujeres y hombres) motivadas por el tema de la igualdad en la empresa, que tengan capacidad para recoger sensibilidades de todos los departamentos o áreas y que, primeramente, valoren y debatan las medidas que se relacionen en este plan de igualdad de oportunidades y una vez revisas, si es necesario modificadas y aprobadas, coordinen las personas involucradas en diferentes acciones, gestionen la asignación de recursos y hagan el seguimiento y avaluación de la implementación de cada una de las acciones.

ALIER, SA aprobó el pasado 20 de octubre de 2020 **la Comisión de Igualdad** formada por dos mujeres en representación de la empresa y dos hombres que representan a la plantilla. El documento (2) también incluye las funciones y el funcionamiento de esta Comisión.

(2) Constitución y Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades – 20 de octubre de 2020