

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

Contenido:

- 1. Resultados del Diagnóstico**
- 2. Objetivos del Plan de Igualdad**
- 3. Estrategias y Prácticas: Acciones**
- 4. Sistema de Evaluación**
- 5. Vigencia del Plan de Igualdad y Calendario**
- 6. Presupuesto**
- 7. Participación de la Representación Legal de las/os Trabajadoras/es**
- 8. Composición del Equipo Permanente de Igualdad y Conciliación**
- 9. Asignación de la Persona Responsable del Plan de Igualdad**

Implantado: 08/03/2017. Actualización: 18/06/2019

PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En el capítulo de Conclusiones del Diagnóstico realizado para el posterior diseño e implantación de un Plan de Igualdad en Taisi, han quedado recogidos aspectos y áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se incluyen a continuación.

Propuestas de mejora

Actuaciones que posibiliten la cobertura de necesidades en materia de información y formación sobre igualdad y que transmita a las personas empleadas plena sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones orientadas a cubrir aquellos campos en materia de procedimientos de orden interno que se han detectado como más débiles o inexistentes y que contribuirán de forma efectiva a la sólida implantación de la Igualdad en la Empresa.

En concreto, nos planteamos actuar en las siguientes materias:

- 1- Información y sensibilización: reforzar la cultura de la igualdad.
- 2- Elaborar protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo e informar sobre su contenido y rutas de aplicación.
- 3- Estudiar las propuestas surgidas de las encuestas para su posible aplicación y, en todo caso, dar respuesta sobre las decisiones adoptadas.

Ámbitos prioritarios de actuación

Como orden prioritario de actuación, a la hora de establecer las distintas medidas, además de considerar el propósito de dar respuesta a los resultados del diagnóstico, se prestará especial atención a todas y cada una de las materias que sugiere la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad colectiva de mujeres y hombres, que se citan a continuación:

- ✓ Acceso al Empleo
- ✓ Clasificación Profesional
- ✓ Promoción y Formación
- ✓ Retribuciones
- ✓ Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
- ✓ Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

PLAN DE IGUALDAD

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos generales

Son objetivos a largo plazo que han de servirnos de referencia tanto durante todo el proceso de implantación del Plan de Igualdad, como en la futura evolución de la igualdad en Taisi.

En este apartado, nuestro objetivo global es alcanzar un adecuado desarrollo de la cultura sobre igualdad en Taisi e incorporar su seguimiento a la gestión diaria de la Empresa.

Objetivos específicos

Se trata de objetivos concretos a lograr en el corto plazo, coherentes con la situación real y con la filosofía de Taisi en materia de gestión de personas en particular y de responsabilidad social globalmente considerada, así como alineados con el objetivo general.

Incluimos en este apartado como objetivos:

- Poner en valor las medidas existentes en materia de igualdad.
- Atender las demandas y expectativas manifestadas por las personas empleadas.
- Vigilar la aplicación de las políticas de recursos humanos en base a igualdad.
- Poner en marcha las medidas que garanticen el bienestar de las personas en materia de igualdad de trato y de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Implantar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo sesiones de información y sensibilización en materia de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

3.1. Acciones implantadas:

ACCIONES IMPLANTADAS			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Formación y Desarrollo Profesional	1	Programa de Polivalencia para Operarias/os	Febrero/2016
Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	2	Certificación en Modelo efr	Noviembre/ 2016

3.2. Acciones a implantar:

3.2.1. Áreas de actuación y denominación de las acciones

ACCIONES A IMPLANTAR		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Selección, Promoción y Retribución	1	Revisión de situación anualmente
Formación y Desarrollo Profesional	2	Continuación del Programa de Polivalencia en vigor
Comunicación, Información y Sensibilización sobre Plan Igualdad	3	Sesiones informativas a toda la plantilla sobre Resultados Diagnóstico y Plan de Igualdad
Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	4	Incorporar al Sistema Nuevas Medidas de Conciliación
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	5	Protocolo de actuación para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo

PLAN DE IGUALDAD

3.2.2. Descripción detallada de cada acción

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN Nº	1/5		
ÁREA	Selección, Promoción y Retribución		
ACCIÓN	Revisión de situación anual		
FECHA INICIO	Marzo/2017	FECHA FIN	Continuo
OBJETIVOS	Conocer y establecer medidas de corrección, en su caso, situaciones de diferencias de presencia o discriminación entre mujeres y hombres en cada una de las áreas de Selección, Promoción Interna y Retribución.		
DESCRIPCIÓN	Con carácter anual la Dirección General con el Departamento de Recursos Humanos llevarán a cabo una sesión de control sobre los procesos de selección ocurridos, las promociones internas realizadas y la situación salarial de las personas empleadas con el fin de detectar posibles desviaciones en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	<p>Planificación de la sesión de revisión anual.</p> <p>Información de los resultados al Equipo de Igualdad y Conciliación.</p> <p>En el Sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi, hay indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Jefa de Administración y Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº	En Selección y Promoción no se sabe de antemano. En Retribución la revisión afecta a toda la plantilla (27 personas).		

PLAN DE IGUALDAD

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN N°	2/5		
ÁREA	Formación y Desarrollo Profesional		
ACCIÓN	Continuación del Programa de Polivalencia en vigor		
FECHA INICIO	Febrero/2016	FECHA FIN	Continuo
OBJETIVOS	Son objetivos del propio Programa: A través de la mejora de la cualificación y polivalencia individual, asegurar la polivalencia de cada Sección y ganar en el crecimiento interno de la Organización.		
DESCRIPCIÓN	<p>Se ha elaborado una tabla que incluye todo el personal de Fabricación, Mantenimiento y Almacén, desagregado por Mujeres y Hombres, señalando los puestos y funciones que conoce cada persona y en la que se recoge también el grado de polivalencia individual, por secciones y global.</p> <p>En la misma tabla se ha anotado el plan de acciones formativas en otras funciones o puestos, conforme a los criterios fijados en el Programa.</p> <p>Trimestralmente se hace seguimiento de cumplimiento y con carácter anual se actualiza la tabla y se fijan nuevas acciones para el año.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	<p>Seguimiento trimestral por el Jefe de Departamento y RRHH.</p> <p>Anualmente se actualizan los datos en la tabla y automáticamente aparecen los resultados con el nuevo grado de polivalencia.</p> <p>En el Sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi, hay indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla de Operaciones		
PERSONAL RESPONSABLE	Jefatura de Departamento, RRHH y Dirección		
PERSONAL PARTICIPANTE N°	Son 21 Mujeres y 14 Hombres (se incluyen en el Programa las contrataciones de puesta a disposición en ambos casos)		

PLAN DE IGUALDAD

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN N°	3/5		
ÁREA	Comunicación, Información y Sensibilización sobre Plan de Igualdad		
ACCIÓN	Sesiones informativas a toda la plantilla sobre Resultados del Diagnóstico y contenido del Plan de Igualdad		
FECHA INICIO	Marzo/2017	FECHA FIN	Continuo
OBJETIVOS	Informar a todas las personas empleadas sobre los resultados del diagnóstico en materia de igualdad. Presentarles el Plan de Igualdad. Promover y consolidar una cultura en materia de igualdad en la Empresa.		
DESCRIPCIÓN	Se llevará a cabo una sesión informativa para toda la plantilla.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	Realización de la sesión informativa conforme al calendario fijado. Reuniones periódicas con el Equipo de Igualdad y Conciliación. En el Sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi, hay indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Jefa de Administración y Recursos Humanos		
PERSONAL PARTICIPANTE N°	Son 25 Mujeres y 19 Hombres (incluidas las contrataciones de puesta a disposición en ambos casos)		

PLAN DE IGUALDAD

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN Nº	4/5		
ÁREA	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar		
ACCIÓN	Incorporar al Sistema Nuevas Medidas de Conciliación		
FECHA INICIO	Noviembre/2016	FECHA FIN	Renovado Nov/2018
OBJETIVOS	Incorporar al Sistema de Gestión de la Conciliación y en concreto a las Medidas, nuevas medidas que recojan la diversidad de las personas y de las situaciones de la Empresa en cada momento.		
DESCRIPCIÓN	El Sistema de Gestión de la Conciliación, modelo efr, implantado en Taisi, establece la necesidad de actualizar las medidas existentes y evaluar el grado de uso y satisfacción de las mismas, con carácter anual.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	<p>Valoración de la plantilla a las Medidas de Conciliación existentes y nuevas. Autoevaluación anual del Sistema y auditoría externa cada dos años.</p> <p>En el Sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi, hay indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Manager efr y Directora efr		
PERSONAL PARTICIPANTE Nº	Afecta a toda la plantilla (25 Mujeres y 19 Hombres, incluidas las contrataciones de puesta a disposición en ambos casos).		

PLAN DE IGUALDAD

FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN			
FICHA ACCIÓN N°	5/5		
ÁREA	Prevención del acoso sexual o por razón de sexo		
ACCIÓN	Protocolo para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo		
FECHA INICIO	Marzo/2017	FECHA FIN	Continuo
OBJETIVOS	Información, formación y sensibilización a todas las personas empleadas para prevenir y, en su caso, actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN	Elaboración e implantación del protocolo. Realizar sesiones informativas sobre su contenido. Mantener sesiones de actualización.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	Incorporación de los procesos sobre Igualdad a sistemas de gestión interna. En el Sistema de Gestión de la Conciliación implantado en Taisi, hay indicadores sobre las medidas de conciliación, que incluyen la igualdad, así como valoración del grado de conocimiento, uso y satisfacción de las mismas, que se revisan con carácter anual de forma individual.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección General y Jefa de Administración y Recursos Humanos, con participación del Equipo de Igualdad y Conciliación.		
PERSONAL PARTICIPANTE N°	Afecta a toda la plantilla (25 Mujeres y 19 Hombres, incluidas las contrataciones de puesta a disposición en ambos casos).		

PLAN DE IGUALDAD

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad, junto con la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se incorpora como materia estratégica al sistema de gestión integral de Taisi y, en su consecuencia, queda incluido en los procesos de control, seguimiento y evaluación permanente establecidos.

En el caso del Plan de Igualdad relacionamos a continuación los métodos e instrumentos que van a utilizarse para su evaluación.

4.1. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Grado de desarrollo de las acciones programadas
- Grado de ejecución de los objetivos fijados
- Valoración de las personas empleadas sobre realización del Plan de Igualdad
- Revisiones Cuatrimestrales del Comité de Dirección

4.2. Evaluación de proceso de implantación

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos empleados
- Grado de sistematización de los procedimientos puestos en marcha
- Reuniones periódicas del Equipo de Igualdad y Conciliación
- Revisiones Cuatrimestrales del Comité de Dirección
- Incidencias y soluciones a las mismas en la puesta en marcha de las acciones

4.3. Evaluación de impacto

- Evolución positiva de segregación vertical
- Evolución positiva de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación en el conjunto de la Organización con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres
- Mejora de la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Contribución a la imagen de la empresa
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Consolidación en la cultura de la empresa sobre la igualdad

PLAN DE IGUALDAD

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

A continuación se incluye calendario previsto para la implantación del Plan de Igualdad en Taisi, con detalle de las distintas fases del proceso.

ACCIONES PREVISTAS	Periodo							
	Año 1- 2016				Año 2- 2017			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Declaración de Compromiso			9/16					
Constitución Equipo Igualdad y Conciliación			9/16					
Diagnóstico				10-12/16				
Lanzamiento Plan Igualdad					3/17			
➤ Acción 1/5					3/17	→	→	→
➤ Acción 2/5	2/16	→	→	11/16	→	→	→	11/17
➤ Acción 3/5					3/17	8/17		
➤ Acción 4/5				11/16	→	→	→	11/17
➤ Acción 5/5					3/17	5/17	→	→
Seguimiento y Evaluación						→	→	12/17

Con respecto a su vigencia, cabe manifestar que el presente Plan de Igualdad permanecerá vigente de manera permanente en aquellos apartados que así proceda y que no requieran modificación por requerimiento legal o por decisión interna en la Empresa.

Otros apartados del Plan estarán afectados por la revisión y actualización que con carácter anual se llevará a cabo y que supondrá la incorporación de los cambios necesarios en función de la evaluación y los resultados obtenidos.

PLAN DE IGUALDAD

6. PRESUPUESTO

6.1. Presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Costes incurridos por la realización del Diagnóstico (encuestas a toda la plantilla, tratamiento encuestas, elaboración, documentación, etc.)	2.400,00
Sesión informativa a toda la plantilla sobre resultados del Diagnóstico y contenido del Plan de Igualdad	1.980,00
Sesión formativa y de sensibilización a toda la plantillas sobre Protocolo para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo	1.980,00
TOTAL	6.360,00

Este presupuesto no incluye la Acción 2/5 de Continuación del Programa de Polivalencia, cuyos costes se encuentran recogidos en el Plan Anual de Formación de la Empresa y tampoco incluye la Acción 3/5 de Incorporación de Nuevas Medidas de Conciliación por estar recogidos los costes en el capítulo de Conciliación.

6.2. Subvenciones

¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

El motivo de no haber solicitado las subvenciones establecidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Extracto de Resolución de 12/05/2016 BOE 20/05/2016) ha sido debido a no alcanzar la cifra mínima de plantilla (30 personas trabajadoras), dándose la circunstancia de que en Taisi hay en la actualidad una plantilla de 27 personas fijas y adicionalmente trabajan el equivalente a 17 personas a tiempo completo con contrato de puesta a disposición, lo que suma un total de 44 empleos a tiempo completo.

Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida

PLAN DE IGUALDAD

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES

En la Empresa Tasi existe una representación legal de las/os trabajadoras/es elegida conforme a la legislación vigente sobre la materia.

Además de su función en aspectos de negociación colectiva, con el objeto de llevar a cabo una participación más activa, tanto durante el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad, como en su posterior seguimiento y evaluación, se ha acordado que una persona que ostente cargo de RLT se integre en el Equipo de Igualdad y Conciliación.

8. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO PERMANENTE DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

La composición actual del Equipo de Igualdad y Conciliación de la Empresa Taisi está integrada por las personas ocupantes de las posiciones y cargos cuyos datos figuran en la tabla incorporada a continuación.

Posición	Cargo	Departamento
Representante Dirección	Jefatura Admón. y RRHH	Administración y RRHH
Representante RLT	Especialista	Producción
Representante Operaciones	Especialista	Producción
Representante PRL/Salud	Técnico Calidad/PRL/MA	Sistema Integrado Gestión

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa Taisi ha designado como responsable de la gestión de los asuntos relacionados con el Plan de Igualdad, tales como su organización, seguimiento y evaluación, a la persona ocupante de la posición y cargo cuyos datos figuran en la tabla incluida a continuación.

Posición:	Representante de la Dirección
Cargo:	Jefatura de Administración y Recursos Humanos / Manager efr
Departamento:	Administración y Recursos Humanos / RSE