

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

PRIMERA PARTE

DATOS BÁSICOS

- 1.- DATOS DE LA EMPRESA.
- 2.- RESPONSABLE DE LA ENTIDAD.
- 3.- ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL.
- 4.- DIMENSIÓN EN EL PERIODO DEL INFORME.
- 5.- ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS.
- 6.- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.
- 7.- PERIODO DE REFERENCIA.
- 8.- FECHA DE RECOGIDA DE DATOS.
- 9.- FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.
- 10.- PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO.
- 11.- AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 12.- PERIODO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 13.- AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

SEGUNDA PARTE

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

- 1.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO

TERCERA PARTE

OBJETIVOS Y MEDIDAS POSITIVAS

- 1.- OBJETIVOS DEL PLAN.
- 2.- PERIODO DE VIGENCIA.
- 3.- ACCIONES POSITIVAS A TOMAR
- 4.- CRONOGRAMA
- 5.- REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.
- 6.- PROCEDIMIENTO PARA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

PRIMERA PARTE.

I.- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.

1.- DATOS DE LA EMPRESA:

Razón Social:	BUENO HERMANOS S.A.
N.I.F.:	A26004614
Domicilio Social:	C. Barriguelo 6 26.009 LOGROÑO (La Rioja)
Forma Jurídica:	Sociedad Anónima
Teléfono:	941.27.27.27
E-mail:	

2.- RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

Nombre y apellidos: Oscar Ernesto Mendizábal Bueno

Cargo: director general

3.- ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL:

Sector de la actividad:	Fabricantes artículos cuchillería y cubertería
C.N.A.E.:	257.1
Ámbito de actuación:	Internacional
Periodo del informe:	01.02.2021 al 31.01.2022

4.- DIMENSIÓN EN EL PERIODO DEL INFORME:

Personas trabajadoras en la actualidad:

Hombres: 68	Mujeres 25	Total: 93
-------------	------------	-----------

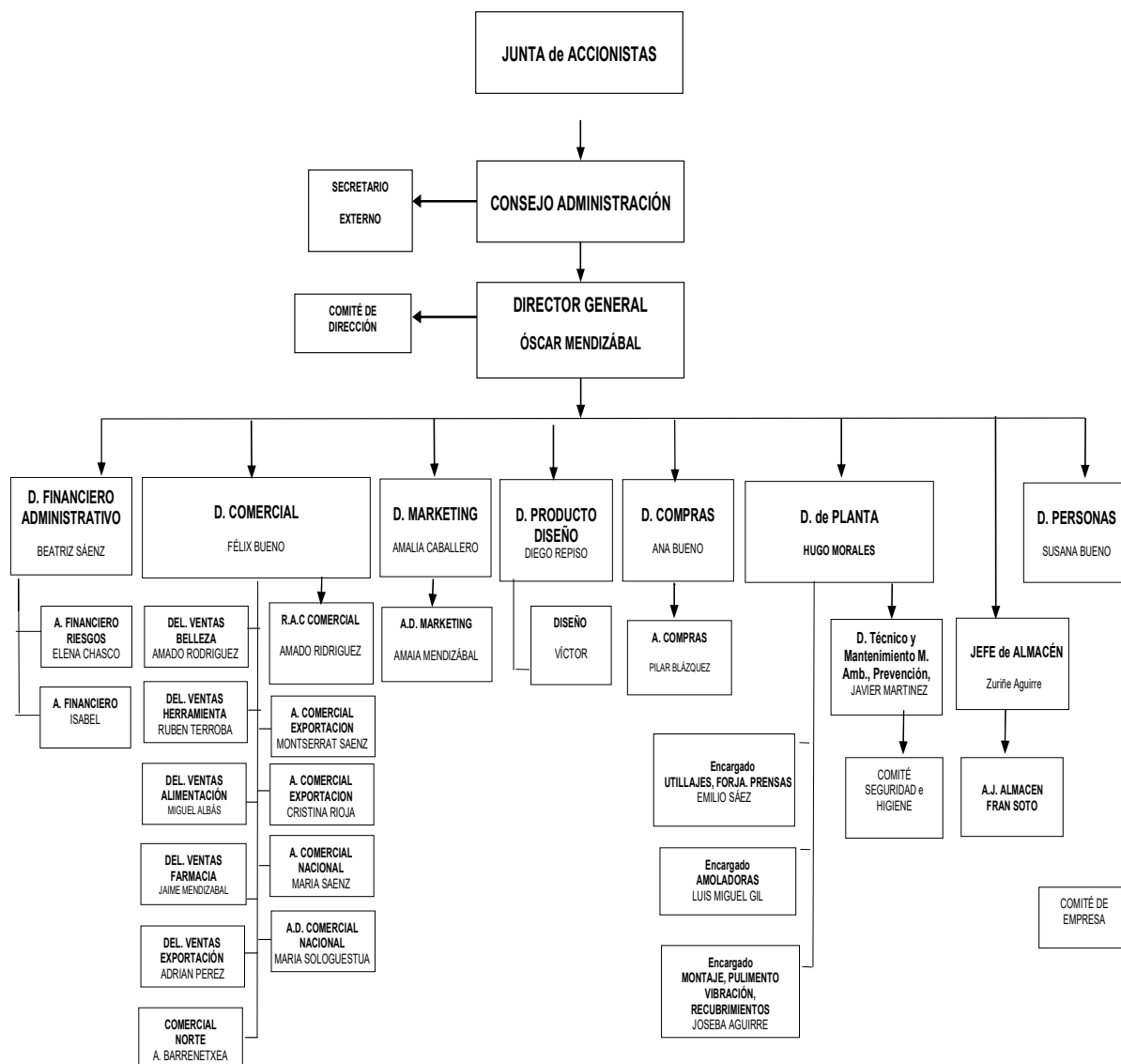
Centros de trabajo: 1

5.- ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS:

5.1.- Dispone de departamento de personal:SI

5.2.- Tiene R.L.T. SI

6.- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA:



7.- PERIODO DE REFERENCIA:

El periodo de referencia han sido los datos del ejercicio 2.021

8.- FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:

El periodo de datos solicitados y entregados en su totalidad, ha sido desde 27 de enero 2.022 al 18 mayo del 2.022

9.- FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:

La fecha de aprobación del diagnóstico de la empresa fue en el la junta del 15 de septiembre del 2.022

10.- PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO:

Las personas físicas que han intervenido en toda su redacción han sido:

Por parte de la mesa negociadora de igualdad:

Nombre: DON OSCAR E. MENDIZÁBAL BUENO

Cargo: director general

Nombre: DOÑA SUSANA BUENO ASENSIO

Cargo: Responsable de personal

II.- Por la parte social

Nombre: DOÑA EVA SÀEZ CARO

Sindicato: U.S.O.

Nombre: DON VALENTÍN SOTELO RAMIREZ

Sindicato: U.G.T.

Por parte de la consultora para la realización de la auditoria socia laboral y consultora externa.

Don David Oroz Alquezar (auditor socio laboral)

Don Ramón Alfaro Navarro (abogado)

Doña Alejandra Garcia Domingo (graduado social)

11.- AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El ámbito de aplicación del plan de igualdad es Provincial.

12.- PERIODO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se crea con una duración de 4 años

13.- AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

Personas trabajadoras en la actualidad:

Hombres: 68 Mujeres 25 Total: 93

SEGUNDA PARTE

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Las materias presentadas y estudiadas por la mesa de igualdad para la realización del diagnóstico y conclusión final del mismo han sido las siguientes:

1.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.

2.- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.

2.1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.2.- FORMACIÓN.

2.3.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

2.4.- REGISTRO RETRIBUTIVO ENTRE HOMBRE Y MUJERES.

2.5.- AUDITORÍA RETIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

2.6.- CORRESPONSABILIDAD E INFRAR. FEMENINA.

2.7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

2.8.- SALUD LABORAL

2.9.- ANÁLISIS GÉNERO EN LA VALORACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO.

Tras la finalización y puesta en común en la mesa de igualdad del diagnóstico, este arroja el siguiente resultado:

PRIMERO. - Queda patente que la empresa en ningún momento ha trabajado sobre el lenguaje no sexista e inclusivo, en ninguno de los ámbitos estudiados en el diagnóstico ni tampoco respecto a la información con perspectiva de género, por medio de la publicidad que hace que hace llegar a terceros.

SEGUNDO. - La empresa es proactiva respecto a la formación de las personas trabajadoras. Esta formación que se les oferta está dirigida tanto a nivel profesional como personal. Al igual que se aprecia una flexibilización en horarios para que todas las personas trabajadoras puedan recibir dicha formación, siendo estos mayoritariamente en horario laboral.

TERCERO. - Tras el estudio del informe de la auditoría salarial, comprobamos que se ajusta a la legalidad.

La empresa cumple con el convenio colectivo, estando en las liquidaciones en su mayoría por encima del convenio, con beneficios tanto salariales como de medidas positivas en favor para las personas trabajadoras.

En la auditoría salarial, queda claramente contrastado que, dentro de cada categoría profesional y sus puestos de trabajo, la diferencia entre hombres y mujeres en ningún momento supera el 25%.

CUARTO. - Queda patente una infrarrepresentación femenina en la empresa, ya que en la empresa son un 73,11% de varones sobre un 26,88% de mujeres contratadas.

Además de primar los factores masculinizados sobre los feminizados a la hora de establecer los tipos puntuables necesarios para la realización y desempeño de los puestos de trabajo.

No existe medida alguna de corresponsabilidad en la empresa, fuera del ámbito del convenio.

QUINTO. - Respecto a la prevención del acoso sexual y por razones de sexo, la empresa NO tiene medidas de prevención del acoso sexual y por razones de sexo, actualmente, ni tampoco dispone de un canal para los trabajadores donde poder activar sus denuncias.

SEXTO. - Ningún miembro de la empresa ha realizado curso o taller alguno sobre igualdad de género.

TERCERA PARTE.

CONCLUSIONES Y ACCIONES.

I.- OBJETIVOS DEL PLAN.

Los objetivos generales o también desde nuestra mesa, llamados objetivos globales de nuestro Plan de Igualdad, queremos que se vayan cumpliendo con el desarrollo del propio Plan durante su tiempo de vigencia, que son cuatro años.

Estos objetivos van a ser lo que creemos son las líneas maestras que abarcan aquellos aspectos más genéricos sobre los que es necesario actuar para corregir situaciones de desigualdad.

Tras las conclusiones del informe del diagnóstico de situación, la mesa negociadora ha establecido dos tipos de objetivos:

1.- OBJETIVOS GENERALES:

- 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- 2.- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía.
- 3.- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, retribución.
- 2.- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- 3.- Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres

4.- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.- Elaborar y difundir un protocolo de prevención, detección y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.

6.- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual

II.- PERIODO DE VIGENCIA.

El periodo de vigencia de nuestro Plan de Igualdad se establece de CUATRO AÑOS.

Las acciones a tomar se dividen en acciones a medio y largo plazo, todas realizables en el PRIMER AÑO de vigencia, quedando acordado las reuniones de la mesa de igualdad semestralmente para el control de las acciones y anualmente para las nuevas incorporaciones de acciones a tomar.

III.- ACCIONES POSITIVAS A TOMAR

PRIMERA ACCIÓN.

MEDIDA: Por medio de la empresa de prevención de riesgos laborales “Riesgo y Trabajo” y su colaboradora “On-Salus”, se ha decidido en la mesa de igualdad contratar sus servicios para:

- 1.- Nos redacten y hagan entrega de un protocolo de acoso sexual, por razones de sexo y otras discriminaciones, ajustado a las características de nuestra empresa y que la mesa de igualdad lo implante para todas las personas trabajadoras.
- 2.- Que dicho protocolo recoja un canal de denuncia, donde todas las personas trabajadoras de la empresa deberán poder poner por escrito sus quejas y denuncias, si en algún momento están siendo acosados.
- 3.- Dichas quejas o denuncias, deberán ser instruidas por personal ajeno a la empresa y especializado en igualdad.

PERSONA DE CONTROL: DON VALENTÍN SOTELO RAMIREZ

PRESUPUESTO-MEDIOS: Coste 800 euros.

PLAZO DE APLICACIÓN: Primer año.

EVALUACIÓN:

Medidas cualitativas:

- 1.- Presentación del contrato con la empresa de prevención de riesgos laborales, contratando la adquisición del protocolo de acoso, el acceso al canal de denuncia y la existencia de un equipo instructor para los casos existentes.

Medidas cuantitativas:

- 1.- Para la implantación, la persona de control deberá presentar un recibí individual de cada persona trabajadora, garantizando que todos los empleados y empleadas de la empresa han sido comunicado/as de dicha acción y que se les hace entrega de una copia de los protocolos de acoso sexual, por razones de sexo y otras discriminaciones.
- 2.- Presentación de contratos aleatorios a partir de la fecha, comprobando que, en los contratos de trabajo, en las cláusulas adicionales, se hace referencia para los nuevos trabajadores, la existencia de dicho protocolo y que está a su entera disposición.
- 3.- A final de año se realizará un recuento estadístico de los casos que se han instruido por medio del protocolo de acoso.

SEGUNDA ACCIÓN.

MEDIDA: Por medio de la formación que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, la mesa de igualdad entiende que tanto los integrantes de la mesa de igualdad, como los mandos intermedios, deberán realizar un curso en horario laboral en materia de igualdad.

PERSONA DE CONTROL: DOÑA EVA SÀEZ CARO

PRESUPUESTO-MEDIOS: El coste del curso será liquidado a cuenta de los créditos para formación de los seguros sociales, con la entidad FUNDAE.

PLAZO DE APLICACIÓN: Primer año.

EVALUACIÓN:

Medidas cuantitativas:

- 1.- En el primer semestre del P.I., la persona de control deberá presentar a la mesa de igualdad del alta de cada trabajador como alumno a dicho curso.
- 2.- A la finalización del año del P.I., la persona de control deberá presentar a la mesa de igualdad la certificación de que las personas asignadas al curso han terminado satisfactoriamente el mismo.

Medidas cualitativas:

- 1.- La persona de control al finalizar el año realizará encuestas aleatorias, presentando un informe a la mesa negociadora, para comprobar si se ha notado un cambio en el ambiente laboral, gracias al curso realizado por las personas trabajadoras en relación a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

TERCERA ACCIÓN.

MEDIDA: La mesa entiende que es muy importante la utilización del lenguaje inclusivo, debiendo ser este, de forma adecuada y precisa, por lo que, como tercera acción, se comprometen al estudio y he inserción de lenguaje no sexista en su página web, publicidad de la empresa y/o en cualquier documento informativo que deba emitirse.

PERSONA DE CONTROL: DOÑA SUSANA BUENO ASENSIO

PRESUPUESTO-MEDIOS: Los medios previstos son las horas necesarias para el estudio y modificación por parte de las personas encargadas de publicidad y marketing.

PLAZO DE APLICACIÓN: Primer año.

EVALUACIÓN:

Medidas cuantitativas:

1.- Presentación a la mesa de igualdad a la finalización del año las modificaciones realizadas en:

- 1.1.- Página web.
- 1.2.- Publicidad de la empresa.
- 1.3.- Documentos informativos.

Medidas cualitativas:

1.- La persona encargada de esta acción positiva, a la finalización del año del P.I. presentará un informe a la mesa de igualdad, sobre las percepciones de las personas trabajadoras de la empresa, respecto a los cambios del lenguaje en su convenio y la importancia que se le ha otorgado al mismo.

CUARTA ACCIÓN.

MEDIDA: Esta quinta medida, se divide en varias, siendo las siguientes:

PRIMERA. - Publicar anualmente la oferta de cursos seleccionada por la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

SEGUNDA. - Abrir toda la oferta formativa a la plantilla, según formación necesaria por áreas de trabajo, de modo que esta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción [en caso de que existiese alguna vacante a la que promocionar o simplemente como persona de apoyo]

TERCERA. - Crear y dar a conocer un sistema por el que la plantilla pueda presentar sus necesidades formativas a la empresa.

CUARTA. - En los casos que sea posible, realizar la formación online (computada como horas efectivas de trabajo).

QUINTA. - Elaborar herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño.

SEXTA. - Programar las acciones formativas en función de las necesidades detectadas

PERSONA DE CONTROL: DON OSCAR E. MENDIZÁBAL BUENO

PRESUPUESTO-MEDIOS: Sin coste económico.

PLAZO DE APLICACIÓN: Primer y segundo año

EVALUACIÓN:

Medidas cuantitativas:

1.- Presentación a la mesa de un dossier de cómo se va a efectuar cada una de las propuestas positivas, dando a conocer formato y alcance de cada propuesta.

Medidas cualitativas:

1.- Presentación a la mesa de igualdad de un informe a la finalización del año, sobre la correcta finalización de cada propuesta o en qué plazo estima su finalización.

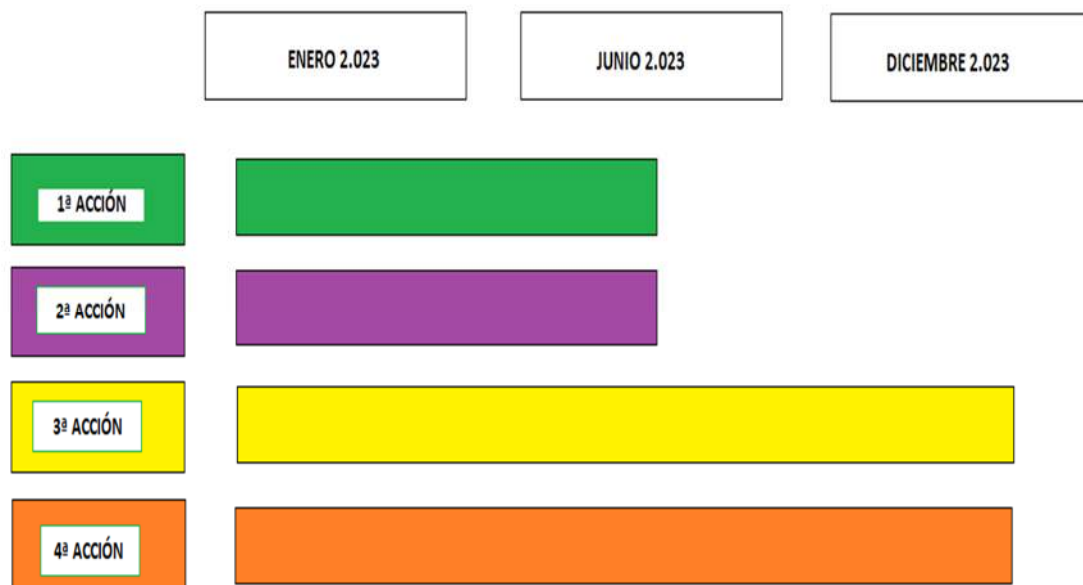
2.- Si alguna propuesta no ha sido posible realizarla, dar la explicación de la causa y si es posible su subsanación.

3.- Encuesta a las personas trabajadoras sobre cada una de las propuestas, si las han visto positivas y las han podido usar o no.

IV.- CRONOGRAMA

Fechas propuestas y acordadas por la mesa de igualdad, de inicio y fin de las acciones a tomar como Plan de Igualdad.

	INICIO	FINAL
PRIMERA ACCIÓN. -	ENERO 2.023	JUNIO 2.023
SEGUNDA ACCIÓN. -	ENERO 2.023	JUNIO 2.023
TERCERA ACCIÓN. -	JUNIO 2.023	DICIEMBRE 2.023
CUARTA ACCIÓN. -	ENERO 2.023	DICIEMBRE 2.023



V. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

Esta comisión estará formada por 1 miembro por la parte social y 1 miembro por la parte empresarial, debiendo ser designados de las personas de la mesa de negociación del plan.

La mercantil se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de Igualdad.

Todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán a cargo de la empresa.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido y es de aplicación a toda la plantilla.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años desde la firma del mismo.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. Las horas destinadas a estas reuniones no computarán como crédito sindical.
- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

- Durante el último trimestre de vigencia del plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

VI.- PROCEDIMIENTO PARA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Objeto: Se creará una comisión ejecutiva dentro de la mesa de igualdad, a la cual se le otorgará poder para ejercer funciones decisorias ante cualquier error, problema o modificación necesaria y urgente que se deba acometer en las diferentes acciones positivas del plan de igualdad.

Dicha comisión también tendrá poder de decisión ante posibles discrepancias surgidas entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las medidas del plan de igualdad.

Dicha comisión ante una posible discrepancia podrá optar entre:

- 1.- resolver internamente dicha discrepancia.
- 2.- designar un árbitro o mediador para resolver las discrepancias surgidas.

Destinatarios: Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias, los trabajadores, los representantes de estos y los representantes de la empresa.