



Plan de Igualdad de oportunidades Laboratorios Rubio

2019-2023

Subvencionado por:





ÍNDICE

- COMPROMISO Y CULTURA DE EMPRESA PÁGINA 2 A 17
- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PÁGINA 18 A 46
- PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PÁGINA 47 A 66
- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO PÁGINA 67 A 76

Subvencionado por:



PHARMA

DIAGNOSTICO
CARDIOVASCULAR

NUTRICION

1.- COMPROMISO Y CULTURA DE EMPRESA

1.1 PRESENTACIÓN: Un poco de historia

Laboratorios Rubió fue fundada en 1968 por SALVADOR Y PELAYO RUBIÓ con el objetivo de comercializar medicamentos que en aquella época no estaban disponibles en nuestro país por ser tratamientos de enfermedades de baja prevalencia a los que nadie prestaba atención. Ambos hermanos, farmacéuticos de profesión, dejaron atrás el despacho de farmacia tradicional para crear una empresa innovadora inspirada en una clara vocación de servicio a la sociedad.

Con una extraordinaria capacidad para entender qué necesita el profesional de salud para un mejor desarrollo de su trabajo y atención a la persona, los hermanos Rubió fueron pioneros en la comercialización de un preparado de poliestireno sulfonato cálcico, un entonces novedoso fármaco para el tratamiento de la hiperpotasemia, que se convirtió en el primer gran éxito de la compañía. Durante más de 50 años, la empresa ha introducido en el mercado importantes medicamentos y productos sanitarios de alto valor añadido que han supuesto una importante mejora en la supervivencia y calidad de vida de las personas.

Filosofía y valores

Laboratorios Rubió es una empresa global especializada en el ámbito de la salud y orientada tanto hacia el profesional como al paciente. Somos referente en ofrecer soluciones terapéuticas a enfermedades de baja prevalencia que tienen un gran impacto en las capacidades y calidad de vida de quienes las padecen.

Fieles a esta filosofía, la empresa cuenta unos firmes valores que determinan sus **políticas y actuaciones**:

Subvencionado por:





Laboratorios Rubió es una empresa que refuerza su compromiso con la transparencia publicando, tal y como indica el Código de Buenas Prácticas de Farmaindustria, las transferencias de valor realizadas cada año resultantes de la interrelación con LAS y los profesionales y organizaciones sanitarias.

1.2 ESTRUCTURA CORPORATIVA Y ORGANIGRAMA

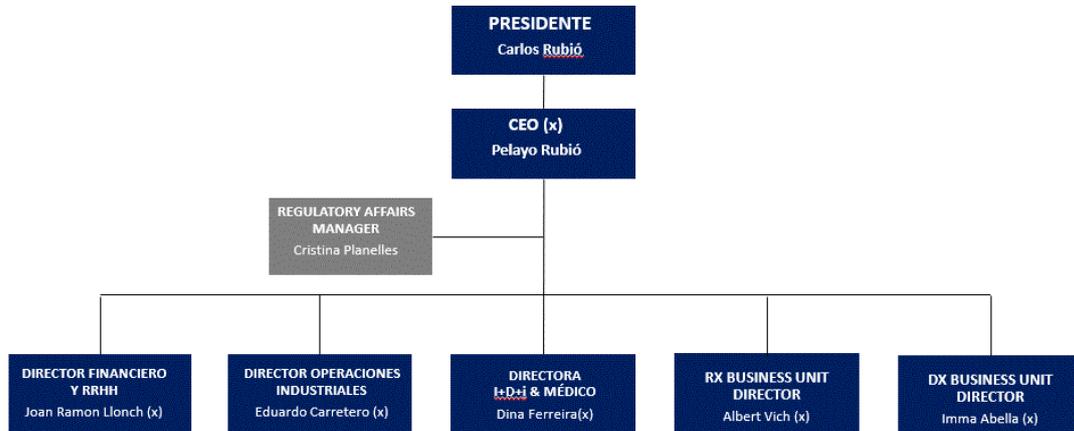
► Ficha Técnica

Denominación social	LABORATORIOS RUBIÓ, S.A.
CIF/NIF	A08222465
CNAE, Clasificación Nacional de Actividades Económicas	2120-Fabricación de especialidades farmacéuticas
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Dirección	Polígono Industrial Comte de Sert, Calle Industria 29, 08755 Castellbisbal, Barcelona
Teléfono	937 72 25 09
Fax	937 71 17 83
E-mail	labrubio@labrubio.com
Página Web	www.laboratoriosrubio.com
Actividad/es principal/es	
Persona contacto	PELAYO RUBIO RUBIRALTA

► Organigrama General y Organización

Subvencionado por:

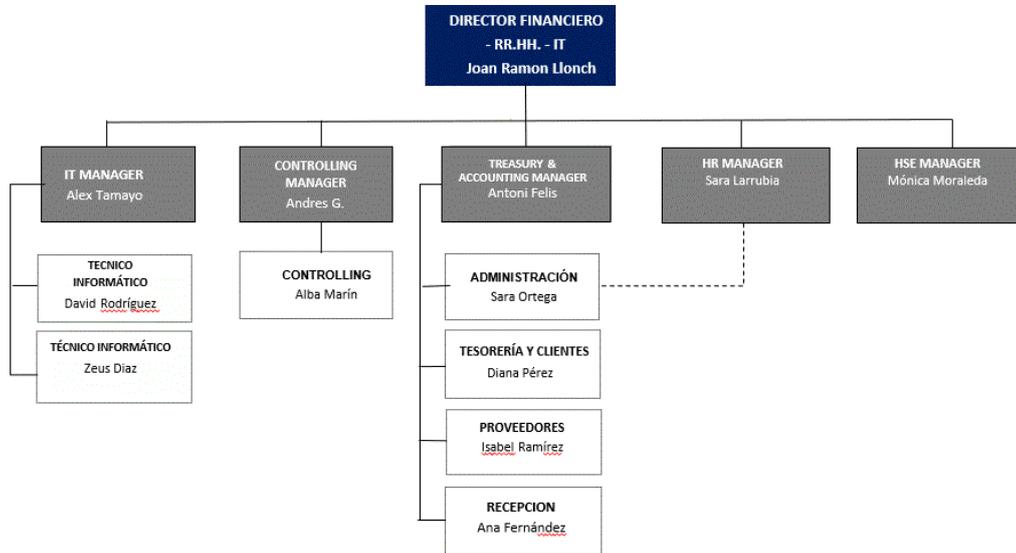




(x) miembros del Comité de Dirección

Subvencionado por:

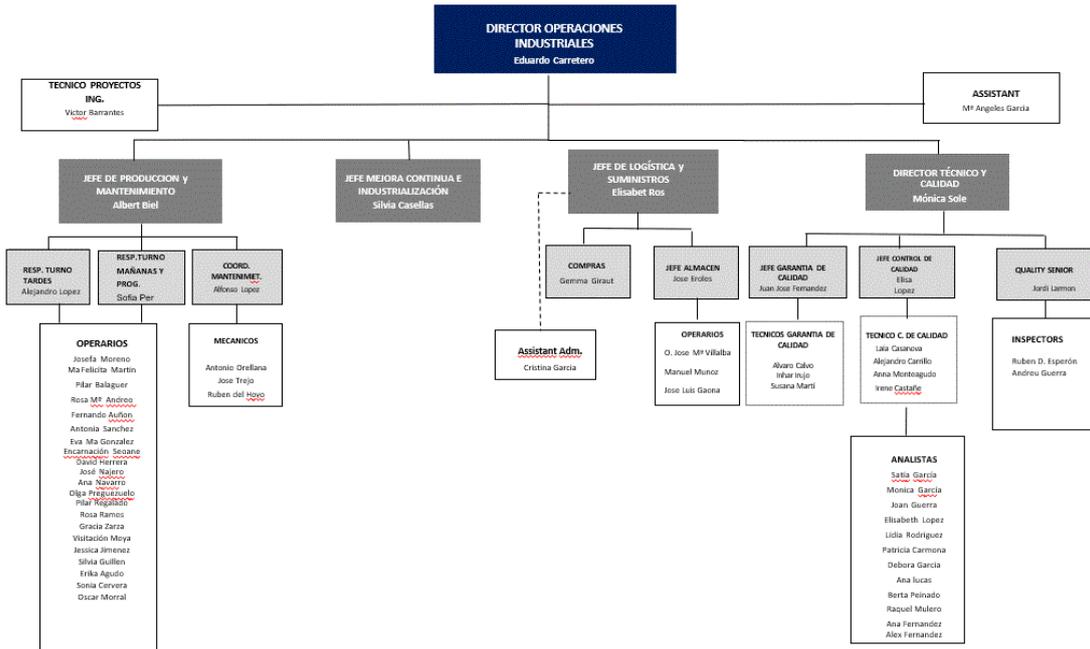




Subvencionado por:

	GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD	SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
			INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



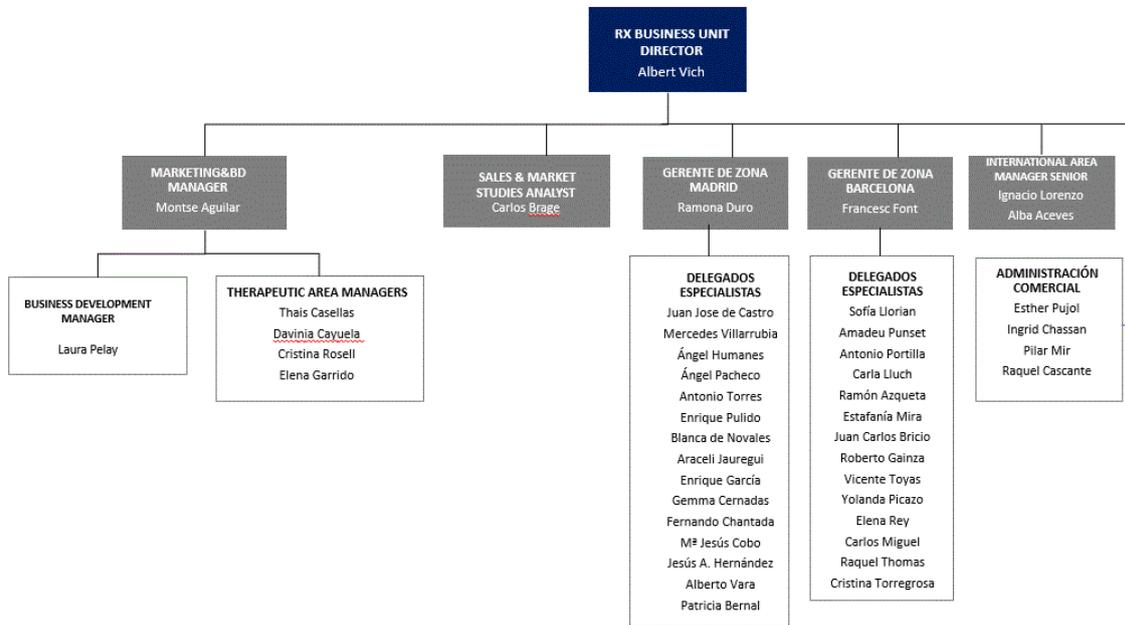


Subvencionado por:

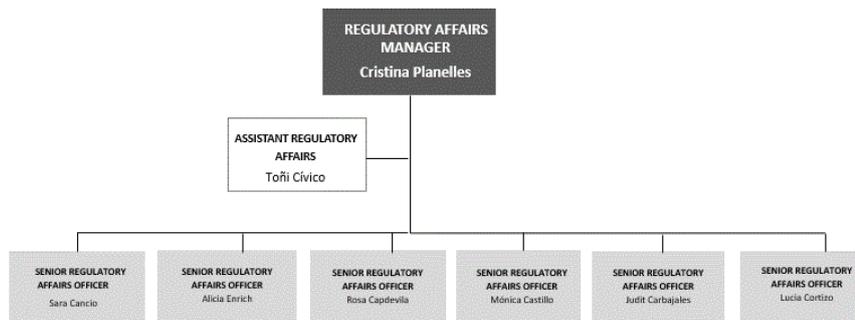


SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





Registros

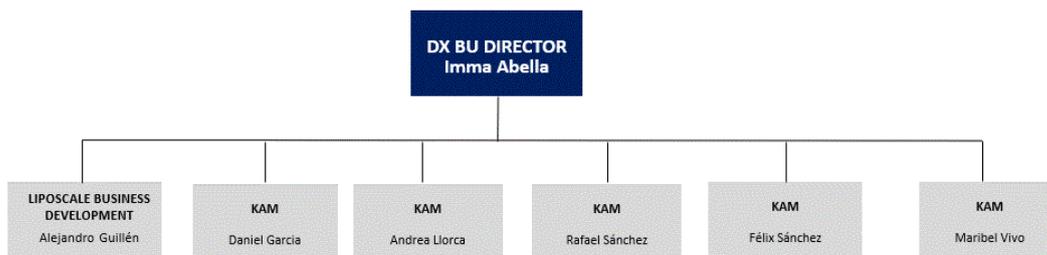


Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





Subvencionado por:





1.3 ÁMBITOS DE ACTIVIDAD. COMPROMISO CON LA SALUD

La actividad de Laboratorios Rubió está estructurada en dos grandes áreas de negocio: Farmacéutico y Diagnóstico in-vitro y nutrición para condiciones especiales.

Dispone de un amplio vademécum de medicamentos centrados principalmente en las áreas terapéuticas de Nefrología, Sistema Nervioso Central, Urología, Reumatología, Riesgo Cardiovascular y Ginecología.

La empresa produce y comercializa medicamentos ya consolidados en el mercado que disponen de una sólida reputación al tiempo que introduce cada año nuevos productos que surgen tanto del desarrollo propio como del acuerdo con terceros.

En esta área también se engloban los productos sanitarios, test de diagnóstico in-vitro enfocado en determinación de fracciones lipoproteínas (tamaño / número) para determinar el riesgo cardiovascular, así como desarrollo de fórmulas completas para el manejo de la malnutrición en pacientes con enfermedad renal crónica.

Subvencionado por:



Laboratorios Rubió es una empresa comprometida, profesional y emprendedora que tiene como seña de identidad haber nacido como empresa familiar con lo que ello implica en cuanto a continuidad del proyecto empresarial y visión a largo plazo.

Enfocados y enfocadas hacia las enfermedades de baja prevalencia, los y las profesionales de la entidad se sienten orgullosos y orgullosas del trabajo que desarrollan en el ámbito de la salud y de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. Esta vocación de servicio a la sociedad forma parte de la cultura empresarial y se ve reflejada en todas y cada una de las actuaciones de la compañía.

En los casi 50 años de su trayectoria empresarial, la empresa ha mantenido un proceso de crecimiento constante basado, principalmente, en:

Capacidad de innovar

Política de expansión internacional sólida

Establecimiento de acuerdos de colaboración tanto en investigación como en distribución.

Parte del éxito se debe a la labor de un equipo humano cohesionado y experimentado con el que Laboratorios Rubió comparte un proyecto de futuro. Por todo ello la mirada de empresa avanza hacia adelante con confianza y energía. Para seguir avanzando con pasos firmes y decididos. Con pasión.

Laboratorios Rubió es una compañía en pleno proceso de expansión y crecimiento. En los últimos 5 años, la progresión ascendente es un indicador del buen trabajo realizado y de la puesta en marcha de un plan estratégico (2015-2019) que pone el foco en la identificación de nuevos segmentos de negocio, la apertura de nuevos mercados y la firma de acuerdos de distribución con otras compañías del sector farmacéutico.

En 2018, la cifra de negocios ha alcanzado los 40,9 millones de €, un 17,1% más que en 2017. Por mercados, en España el aumento ha sido del 22% y en exportación del 1,9%.

Si comparamos el período 2015 vs 2018, el crecimiento de la cifra de negocios ha sido del 35,9%, correspondiendo al mercado nacional un 41,6% y un 18,2% al mercado internacional.

El crecimiento que se espera realizar en 2019 es de un 9,2% y viene dado por las ventas en el mercado nacional.

En los últimos 5 años, incluyendo el presupuesto 2019, el total de inversiones alcanzarán los 10,8 millones de €, de los cuales 5,8 M€ corresponden a inversiones industriales, 0.834 M€ en el área

Subvencionado por:



de informática y nuevas tecnologías y 4,88 M€ a diferentes proyectos como es el desarrollo de nuevas formulaciones galénicas, acuerdos de venta en Europa y Estados Unidos y el proyecto LiposCale. En la actualidad, el 73% de las ventas son resultado de desarrollos propios, lo que es un ejemplo de la apuesta decidida de la compañía por la investigación.



1.4 EMPRESAS DEL GRUPO Y PARTICIPADAS

PRODUCTS & TECHNOLOGY:

Creada en 2014, esta filial actúa como “patent box” con el fin de potenciar el área de I+D+i de Laboratorios Rubió. Bajo este ámbito, la estrategia prioritaria de la compañía se basa en ampliar el ciclo de vida de los productos propios, colaborar en nuevos programas de investigación que se adapten al target terapéutico de la compañía, así como establecer alianzas estratégicas con fundaciones de investigación en campos afines.

BIOSFER TESLAB:

Biosfer Teslab, spin-off de la Universidad Rovira i Virgili (URV) y el Institut d’Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV), es una empresa participada por Laboratorios Rubió que está especializada en el desarrollo de pruebas de diagnóstico in vitro para la mejora de la evaluación cardiovascular en pacientes de alto riesgo.

Subvencionado por:



1.5 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DIVERSIDAD

Laboratorios Rubió 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 organización, 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.

La Estrategia Europea 2020 y las políticas de empleo de los próximos años están dirigidas a promover la igualdad de género en el reparto del trabajo doméstico no remunerado, promover el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres, evaluar las disparidades existentes en los permisos por motivos familiares (permiso por el nacimiento de un hijo, permiso por cuidados), mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y la retribución y categoría de los trabajos realizados principalmente por mujeres, así como reducir la infra representación de éstas en puestos de alto nivel directivos. Laboratorios Rubió, antes de este compromiso en firme ya ha desarrollado algunas acciones en marcadas en el principio de igualdad de oportunidades tales como:

Inicio plan de igualdad abril 2018

Comunicación de inicio plan igualdad mayo 2018

Creación comité de plan de igualdad mayo 2018

Con la realización de su propio primer Plan de Igualdad, manifiesta su voluntad de garantizar la mejora de aspectos relevantes y poner en marcha las medidas positivas necesarias para alcanzar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Laboratorios Rubió es una empresa que confía en las personas que forman parte de su organización, que reconoce su valor profesional y que destina recursos para mantener un buen clima laboral fomentando las oportunidades, el desarrollo personal y la conciliación familiar.

Subvencionado por:





1.6 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La organización cuenta con Representación legal de la plantilla, por lo que ha realizado una convocatoria a las personas que forman parte de la misma para participar en este proyecto y de esta manera se ha constituido la comisión de igualdad para impulsar y dar forma a la implementación de la igualdad de oportunidades de género.

En representación de la entidad: Técnico en QA y Quality Inspector Manager, Licenciado en Químicas, Máster en Prevención de Riesgos Laborales y MBA

- ▶ Sara Larrubia, Manager RRHH. Graduada en RRL y Máster en Dirección de RRHH
- ▶ Mónica Moraleda, Manager HSE, Diplomada en Ciencias Empresariales y Máster como Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (especialidades: Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo y Ergonomía-Psicología aplicada)

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores:

- ▶ Jordi Larmon, Técnico en QA y Quality Inspector Manager, Licenciado en Químicas, Máster en Prevención de Riesgos Laborales y MBA. Miembro del comité de empresa.
- ▶ Juan Carlos Bricio, delegado comercial y miembro del comité de empresa

Las personas que componen la comisión han realizado el siguiente curso: “Igualdad de Trato y Oportunidades: Sensibilización.

Compromiso y planificación: Mayo- diciembre 2018

Subvencionado por:



- ▶ Reunión de la Dirección de la empresa que comunica su compromiso con este proyecto de implementación de la Igualdad Oportunidades de Género al personal de cada centro a través de una reunión interna.
- ▶ Comisión de Igualdad y establecimiento del reglamento interno. Información a la plantilla de su misión y componentes.
- ▶ Toma de contacto y planificación del proceso de implementación coordinado con la Consultora de apoyo.
- ▶ Planificación, coordinación, organización de todos los recursos disponibles (técnicos, humanos y económicos) para iniciar el proceso de diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad.

La comisión de Igualdad dispone de un Reglamento propio que recoge sus funciones, principios y metodología de su trabajo.

Nuevo Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se modifica el apartado 2,4:

2. “La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

Subvencionado por:





2.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1 La Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 46, establece el concepto y los contenidos de un plan de igualdad en las organizaciones:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad 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”.

Durante todo el proceso se garantizará el acceso a la información sobre el proyecto y la consecución de sus objetivos a los trabajadores y trabajadoras, tal como establece el artículo 47 de la LOIEMH, mediante los canales de comunicación habituales: intranet, jornadas, reuniones, etc.

El proyecto se realiza en cuatro fases:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- ▶ Compromiso explícito de la Institución para el diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- ▶ Constitución de la Comisión de Igualdad de oportunidades
- ▶ Elaboración de un Diagnóstico con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla, que posibiliten

Subvencionado por:



disponer de una imagen fija de la institución en relación a la situación de mujeres y hombres y a la cultura de la igualdad en el momento en que se elabora el diagnóstico. Análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos etc.) explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- ▶ Definición de objetivos y metas a alcanzar.
- ▶ Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- ▶ Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
 - Planificación temporal.
 - El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

Metodología:

El diagnóstico de situación es un estudio tanto cuantitativo como cualitativo de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades que identifica los aspectos que deben mejorarse para que la organización sea dirigida hacia una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

Trata de conocer cuál es la posición de las mujeres en cuanto a los hombres en la Empresa, con el objeto de detectar y prevenir las discriminaciones o dificultades que impiden la igualdad de oportunidades.

“La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales sobre derechos humanos, y también es un principio fundamental de la Unión Europea.

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



En el caso del Estado español, la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007, es una apuesta para avanzar, con el compromiso de toda la ciudadanía, hacia la plena igualdad en derechos y oportunidades y también para mejorar el desarrollo social y económico. Así mismo, el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 supone un salto hacia delante en el compromiso con respeto a la igualdad de oportunidades.” Mar Serna Calvo Ex Consejera de Trabajo Generalitat de Catalunya.

El diagnóstico se define cómo:

- **Instrumental:** No es un fin en sí mismo, sino un medio a partir del cual se pueden identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** Es de carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la organización.
- **Flexible:** El contenido, la extensión y la forma en que se realiza el diagnóstico se adapta a las necesidades concretas de la empresa.
- **Dinámico:** Actualización constante y adaptación nuevas normativas

El artículo 46.1, indica la necesidad de llevar a cabo un Diagnóstico de la situación sobre aquellos aspectos que reflejan a la empresa, de la manera más objetiva posible, y las tendencias de mejora sobre la igualdad.

La metodología empleada se ha centrado en los documentos de apoyo y cuadernos elaborados por el ministerio de igualdad:

Esta metodología permite analizar la situación de Laboratorios Rubió validando y ampliando la información y documentación necesaria para diseñar su I Plan de igualdad, para hacer el seguimiento de su implantación y para realizar su evaluación y seguimiento.

Este apartado establece los siguientes ámbitos de análisis:

Gestión organizativa igualitaria

La dirección de la empresa promueve una gestión organizativa que fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres hombre y que implica a toda la organización en su impulso y su consolidación.

Subvencionado por:



Participación e implicación del personal

La empresa implica a todo su personal en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades, con la negociación previa de los y las representantes legales del personal. En cada caso, se debe garantizar que todo el personal conozca y participe de estas políticas.

Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa

La empresa vigila para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y visuales que proyecta, tanto internas como externas, no vehiculen ningún elemento sexista.

Participación igualitaria en los puestos de trabajo

Se evidencia una igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo. Se potencia la incorporación del otro sexo en aquellos puestos en los que se halle subrepresentado.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

La empresa actúa para promover y consolidar mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo técnicos y personal directivo, con objeto de alcanzar y/o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres (entre 40%-60% de cada género), teniendo en cuenta las distintas competencias profesionales.

Conciliación de la vida personal y laboral

La empresa pone en marcha acciones con el propósito de avanzar hacia una nueva organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal y laboral. Estas acciones se diseñan tanto para hombres como para mujeres y se evidencia que ambos se acogen a ellas.

Prevención de salud y riesgos laborales

La empresa analiza la información relativa a la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos que se pueden dar por razón de sexo entre trabajadores y trabajadoras. Actúa en consecuencia formando, informando y mejorando las condiciones de trabajo.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La empresa garantiza que en la organización exista un trato totalmente igualitario en materia retributiva entre el personal sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Condiciones laborales igualitarias

La empresa garantiza que los trabajadores y trabajadoras reciban un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.).

Gestión de la movilidad para un acceso igualitario al puesto de trabajo

La empresa promueve medidas que favorecen la accesibilidad al puesto de trabajo.

La información para la elaboración de este diagnóstico de situación inicial en materia de igualdad desde una perspectiva de género ha sido recogida en dos documentos claves de:

- ▶ Aspectos cualitativos por ámbito de estudio
- ▶ Aspectos cuantitativos o datos desagregados por sexo por ámbito de estudio

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se podrán implantar acciones positivas a través del I Plan de Igualdad de la institución.

2 POLÍTICAS CORPORATIVAS EN IGUALDAD POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

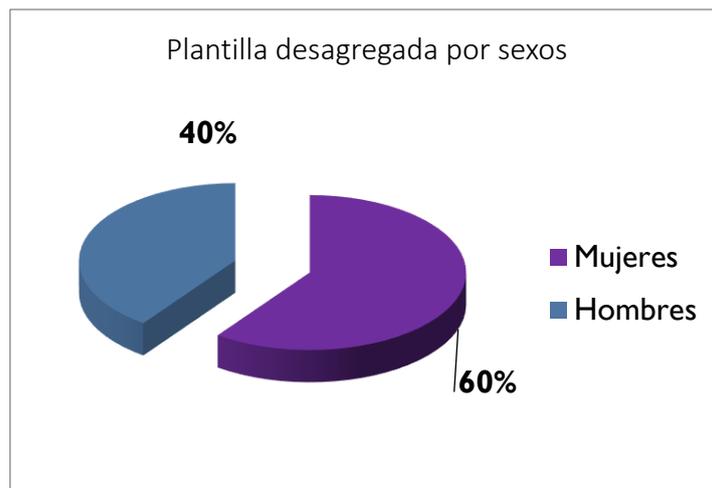
● GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

Plantilla total desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
90	60,00%	60	40,00%	150

Subvencionado por:





La plantilla, se sitúa en un proceso de equilibrio entre mujeres y hombres estableciéndose la regla de proporcionalidad 60/40 de la disposición adicional a la ley de igualdad de oportunidades que recomienda que no haya un sexo sobre representado frente al otro, para avanzar hacia el equilibrio paritario.

La plantilla está compuesta por 90 mujeres y 60 hombres, con lo que se desprende que la presencia femenina (60%) es significativamente superior a la masculina (40%).

✓ **Plantilla total por tipo de contrato.**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	88	58,66%	59	39,33%	147
Obra y servicio	2	1,33%	1	0,66%	3
TOTAL	90	60%	60	40%	150

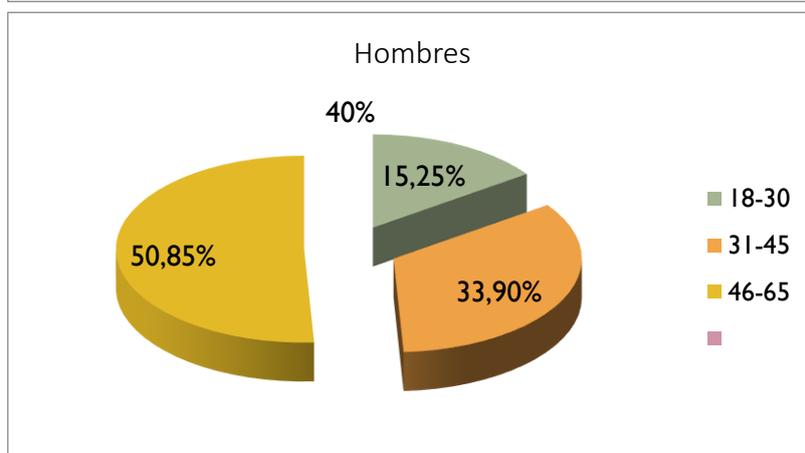
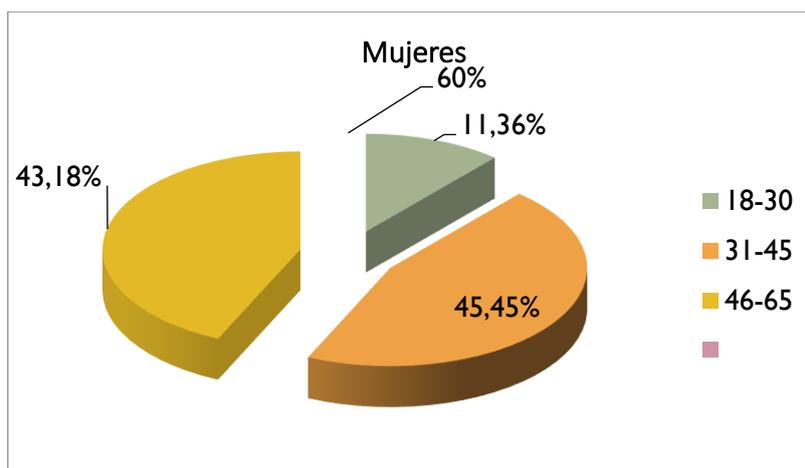
La contratación es indefinida tanto para mujeres como para hombres, y está sujeta al principio de estabilidad y desarrollo en la empresa. El 98,86% de mujeres tienen un contrato fijo, frente a un 1,13% que lo tienen eventual. Respecto a los hombres, un 98,33% disfrutan de un contrato fijo, y solo un 1,66% tiene un contrato eventual, con lo que tampoco se desprende que haya diferencias contractuales en cuanto a hombres y mujeres dentro de la empresa.

Subvencionado por:



✓ Plantilla total desagregada por edad.

Edades	Mujeres	Hombres	Total
18-30	10	9	19
31-45	41	20	61
46-65	39	31	70
TOTAL	90	60	150



Se observa que en la franja de 18 a 30 años un equilibrio entre mujeres, 11,36% y hombres 15,25%. En la franja entre los 31 hasta los 45 las mujeres representan un 45,45% de la plantilla, mientras que los hombres representan el 33,90%.

Entre los 46 años hasta los 65 las mujeres representan un 43,18% y los hombres un 50,85%. De este análisis se extrae que hay un buen equilibrio intergeneracional y un buen factor de experiencia y desarrollo.

Subvencionado por:



✓ Tabla de distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
<5 años	47	34	81
5-10 años	13	11	24
10-20 años	24	14	38
>30 años	6	1	7
TOTAL	90	60	150

El grueso mayoritario de la plantilla se sitúa en la franja menor de 5 años, tanto para mujeres como hombres, en un porcentaje paritario en base a la estructura de la plantilla, y el resto de la distribución por antigüedad marca unos porcentajes muy iguales entre ambos sexos. Con más de 30 años solo se sitúan 6 mujeres y 1 hombre.

✓ Distribución de la plantilla por puestos y categorías o grupos profesionales

Grupo 3	Hombre	2	1,33%
Personal operario	Mujer	4	2,66%
Grupo 4	Hombre	18	12%
Personal mantenimiento, fabricación, calidad, logística	Mujer	26	17,33%
Grupo 5	Hombre	26	17,33%
Exportación, ventas, marketing, operaciones, administración	Mujer	42	28%
Grupo 6	Hombre	4	2,65%
Personal responsable fabricación, Controller,	Mujer	5	3,34%
Grupo 7	Hombre	6	4%
Controller, compras, informática, jefe/a fabricación.	Mujer	11	7,35%
Grupo 8	Hombre	4	2,66%
Dirección	Mujer	2	1,33%
		150	100,00%

Subvencionado por:



Por grupos profesionales y puestos, las mujeres se sitúan mayoritariamente en el grupo 5, en tareas de administración comercial, exportación, en un porcentaje el 28%. Los hombres también se sitúan en este grupo y grupo IV de una forma mayoritaria representando un 17% y enmarcados en tareas de operaciones, ventas y exportación.

Por otra parte, ampliando el espectro del análisis el grupo 4 refleja un 17,33% de la plantilla femenina en áreas de calidad y un 12% de los hombres en área de mantenimiento, fabricación y logística.

El tercer grupo profesional dónde se sitúan las mujeres en un alto porcentaje es el grupo 7 dónde representan el 7,35% de la plantilla en tareas asociadas a compras y control, al igual que los hombres en un margen de representación porcentual de un 4% en tareas de informática, fabricación y jefaturas.

● PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

Se ha constituido una comisión de igualdad con la representación de la empresa para establecer el compromiso al desarrollo e implementación del I Plan de igualdad de oportunidades y se ha informado al personal en plantilla de cuál es su misión y funciones.

Se ha **comunicado al personal en plantilla** y se ha desarrollado una encuesta entre dicho personal, tomando una muestra representativa, para captar su sensibilidad, propuestas y sugerencias para avanzar juntos y juntas en igualdad de oportunidades en la empresa y respetar los principios de no discriminación.

“**Laboratorios Rubió** está comprometido en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es por eso por lo que durante este año redactaremos un plan de igualdad y llevaremos a cabo una serie de acciones para implantarlo.

Es muy importante su opinión tanto para redactarlo o como decidir las acciones a llevar a cabo.

Es por eso por lo que le hago llegar esta encuesta para tener una mejor percepción de todos vosotros y vosotras”.

La encuesta se anónima y para poder contestarla hay que entrar en el link. Estará activa hasta el próximo día 10 de febrero a las 23h.”

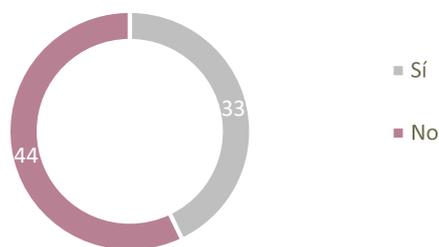
Se ha realizado la encuesta, a una muestra del personal en plantilla para recabar su percepción en materia de igualdad de oportunidades. Ésta ha sido respondida por **77 personas**, 51 mujeres (66,23%), 25 hombres (32,47%) y una persona que se identifica en la categoría *Otros* (1,30%)

Subvencionado por:

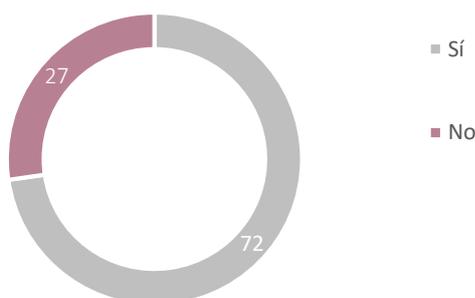


► De la encuesta se extraen las siguientes conclusiones:

Con relación a la pregunta de la encuesta: “¿Conoce qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en su empresa?”,



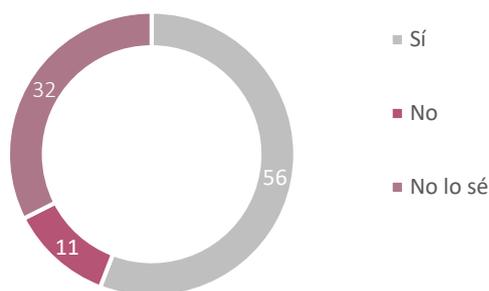
En relación a la pregunta de la encuesta: “¿Considera que existe en su empresa igualdad de oportunidades y trato para Hombres y Mujeres?”, los resultados indican que un 72,73% opinan que Sí frente al 27,27% que NO.



En relación a la pregunta de la encuesta: “¿Considera necesario implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en su empresa?”, un 55,84% responde que Sí, un 11,69% que NO y el 32,47% restante que NO LO SABE.

Subvencionado por:





De estas percepciones se desprende que hay una laguna de conocimiento respecto a la consideración de la necesidad de implementar un plan de igualdad de oportunidades en la empresa, y mayoritariamente la plantilla percibe que sí existe igualdad de oportunidades en la empresa.

● USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA

El concepto de igualdad se constituye para revertir las desigualdades que experimentan determinados colectivos, en este caso, nos referimos a la igualdad de género en el ámbito empresarial y particularmente en lo que respecta al uso no-sexista del lenguaje y la iconografía.

Este ámbito se relaciona con la comunicación interna y externa de la institución en materia de igualdad de Oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación verbal.

Para analizar la existencia o no de uso sexista del lenguaje en la redacción de documentos, se han analizado diferentes documentos claves de la empresa, tanto internos como externos, así como su página web corporativa.

De los datos extraídos del análisis de estos documentos, se observa que su política en esta materia, con anterioridad a este documento, no ha establecido procedimientos ni efectuado acciones formativas de sensibilización y aplicación en materia de uso del lenguaje. Por tanto, hay un uso generalizado de las formas genéricas del masculino plural.

Las vías de comunicación interna y de orden ascendente, a través de las cuales se pueden presentar inquietudes, propuestas y opiniones, por parte de la plantilla son las reuniones, el comité de dirección y la comunicación formalizada con el departamento de recursos humanos.

Subvencionado por:



Hasta la fecha, no se ha realizado ninguna campaña de sensibilización o publicidad en temas de igualdad y no hay una auditoría para asegurar que la comunicación corporativa cumpla con sus criterios de lenguaje no discriminatorio, aunque la institución está **sensibilizada con la importancia de un uso del lenguaje de una forma inclusiva.**

Tipo de canal de comunicación interna:
E-mail
APP Móvil
Herramientas informáticas
Tablón de anuncios



● PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO: SELECCIÓN DE PERSONAL

✓ Tabla que recoge las incorporaciones del último año 2018.

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Categoría 3	2	1	3
Categoría 4	3	2	5
Categoría 5	4	3	7
Categoría 6	1	1	2
Categoría 8	1		1
TOTAL	11	7	18

Subvencionado por:



- ✓ Tabla que recoge el tipo de contrato en las incorporaciones del último año.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido a tiempo completo	11	7	18
Prácticas			
TOTAL	11	7	18

- ✓ Tabla que recoge las incorporaciones en los tres últimos años.

Año	Mujeres	Hombres	Total
Año 2016	6	6	12
Año 2017	11	8	19
Año 2018	11	7	18
TOTAL	26	22	48

El perfil de contratación laboral mayoritaria es indefinido a tiempo completo. En las relaciones contractuales establecidas en el último año tanto para hombres como para mujeres que se han incorporado de una forma paritaria y se han distribuido mayoritariamente en la categoría 5, y muy próximo el equilibrio paritario en la categoría 3 y 4.

La incorporación de mayor número de mujeres se sitúa en el año 2017, siendo escalonada y casi paritaria en el resto de los años.

Por tanto, no se aprecia ningún tipo de discriminación en la participación de las personas y en el modelo de relación laboral contractual establecido por la compañía, aunque no hay procedimientos formales que garanticen la discriminación por distintas variables.

Los factores que determinan que se inicie un proceso de selección y contratación son:

- ▶ Necesidades de la plantilla
- ▶ Necesidades de crecimiento

La incorporación de personal nuevo o la creación de nuevos lugares de trabajo se inicia con la confección de la oferta en función de la necesidad y de la Delimitación del puesto de trabajo. La oferta la publica el departamento de Recursos Humanos en función de los estándares que diseña el puesto de trabajo.

Subvencionado por:



Las fuentes externas de reclutamiento que se utilizan en algunas ocasiones son:

- ▶ Externas: ETT/ Head Hunting

La metodología habitual para seleccionar al personal es:

- ▶ Entrevista personal
- ▶ Historial Profesional/ Currículum vitae
- ▶ Evaluaciones según posición

La última decisión depende de la persona responsable del servicio junto con la responsable de recursos humanos y no se observan barreras internas para la incorporación de mujeres.

El criterio de selección se basa:

- ▶ El perfil de su personalidad y encaje con la cultura empresarial
- ▶ Que la persona candidata posea la experiencia necesaria
- ▶ Que posea la formación necesaria

La última decisión de acceso la toma la persona responsable del área o departamento junto con el departamento de Recursos Humanos.

● PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO: PROMOCIÓN

Las incorporaciones en el último año han sido para 2 mujeres en la categoría 5.

- ✓ Promociones por categorías profesionales.

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Categoría 5	2	0	2

A las promociones del último año, no se ha incorporado ningún hombre y la categoría profesional que ha absorbido a 2 mujeres es la categoría 5.

Subvencionado por:



Los criterios utilizados a la hora de promocionar son:

- ▶ Que el candidato o candidata cumpla los requisitos del puesto en cuanto a formación y experiencia.

Las personas que intervienen en la decisión de las promociones internas son:

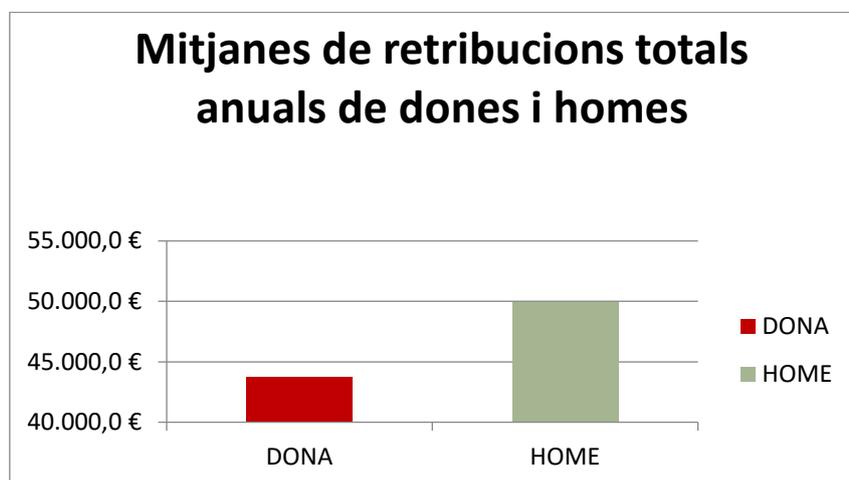
- ▶ El responsable directo de la posición vacante
- ▶ Recursos Humanos.
- ▶ La persona responsable del área o servicio.

Hasta la fecha, la organización cuenta con Planes de carrera para algunos puestos específicos como:

Personal Manager, PRL Manager, Tesorería, Administración, Marketing Manager y Product Manager. Pero no se observa ningún tipo de discriminación a la hora de gestionar el proceso promocional, aunque no se ha implementado la perspectiva de género en ninguna área del proceso ni en la evaluación de este.

AMBIT RETRIBUCIÓ

1. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL



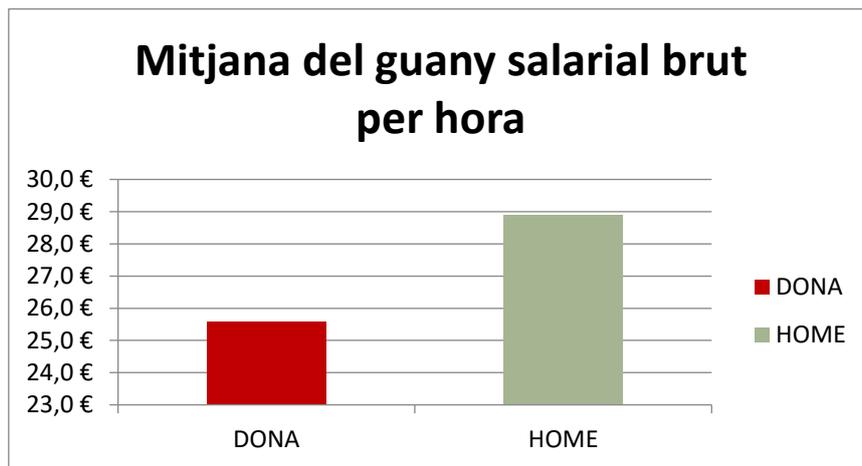
Subvencionado por:



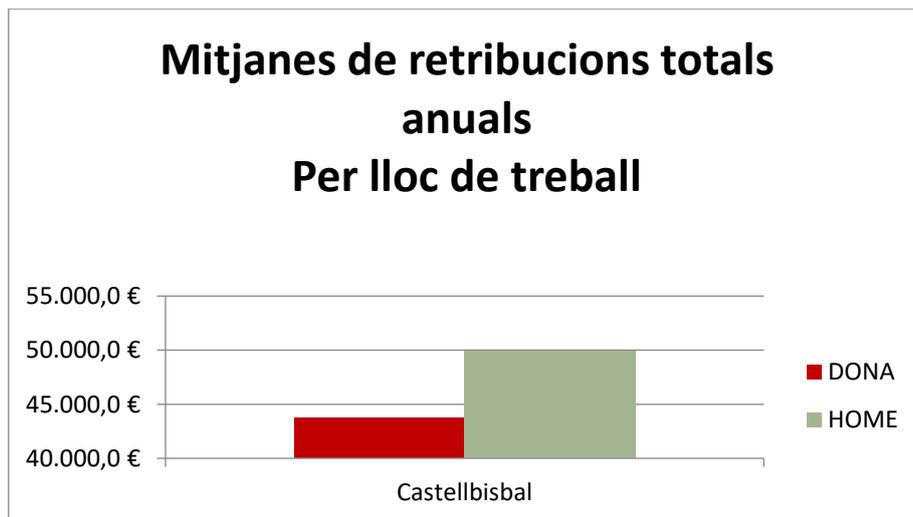
Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	43.746,4 €
HOME	49.951,5 €
Total general	46.013,7 €

Encontramos una brecha salarial de un 12,4% según la media de los salarios anuales de mujeres y hombres. Las mujeres están por debajo que los hombres.

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	25,6 €
HOME	28,9 €
Total general	26,8 €



Este 11,6% de diferencia es la diferencia de la media que tenemos por hora en salario bruto entre hombre y mujeres.



Subvencionado por:

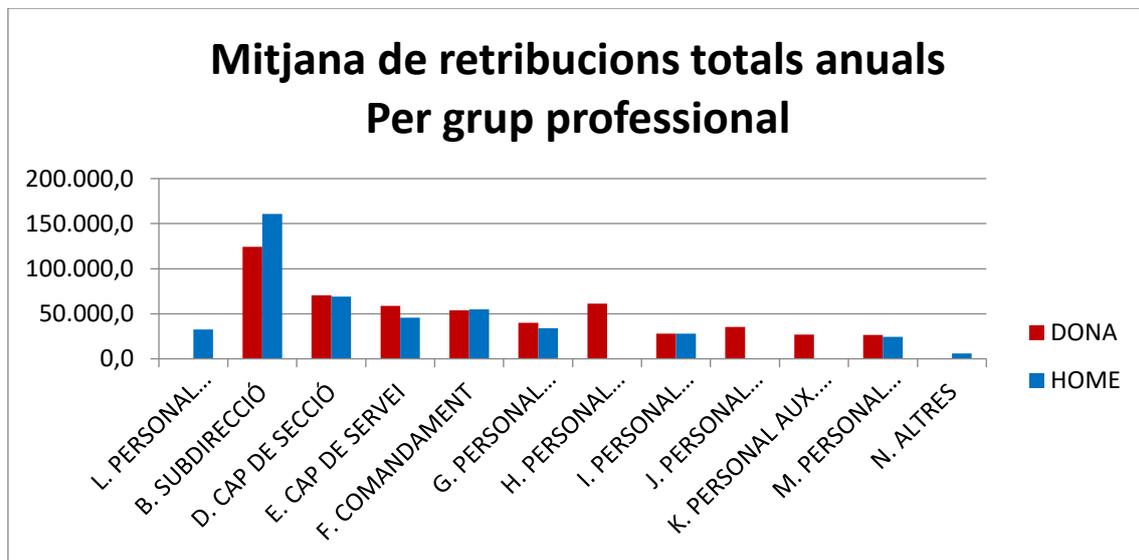


Lloc de treball	DONA	HOME
Castellbisbal	43.746,4 €	49.951,5 €
Total general	43.746,4 €	49.951,5 €

Si nos adentramos a identificar este porcentaje de diferencia nos damos cuenta que es provocado porque en según que posiciones hay más desigualdades que en otras. Vemos una gran diferencia en algunos grupos profesionales como indica la tabla siguiente:

Grup Professional	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
L. PERSONAL SUBALTERN		32.416,6	
B. SUBDIRECCIÓ	124.413,0	160.691,0	22,6%
D. CAP DE SECCIÓ	70.471,0	69.077,6	-2,0%
E. CAP DE SERVEI	58.703,0	45.797,6	-28,2%
F. COMANDAMENT	53.881,9	54.774,8	1,6%
G. PERSONAL TÈCNIC	39.921,9	34.021,7	-17,3%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	61.313,8		
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	28.088,3	27.962,1	-0,5%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	35.431,3		
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	26.749,7		
M. PERSONAL OPERARI	26.675,5	24.539,6	-8,7%
N. ALTRES		6.000,0	
Total general	43.746,4	49.951,5	12,4%

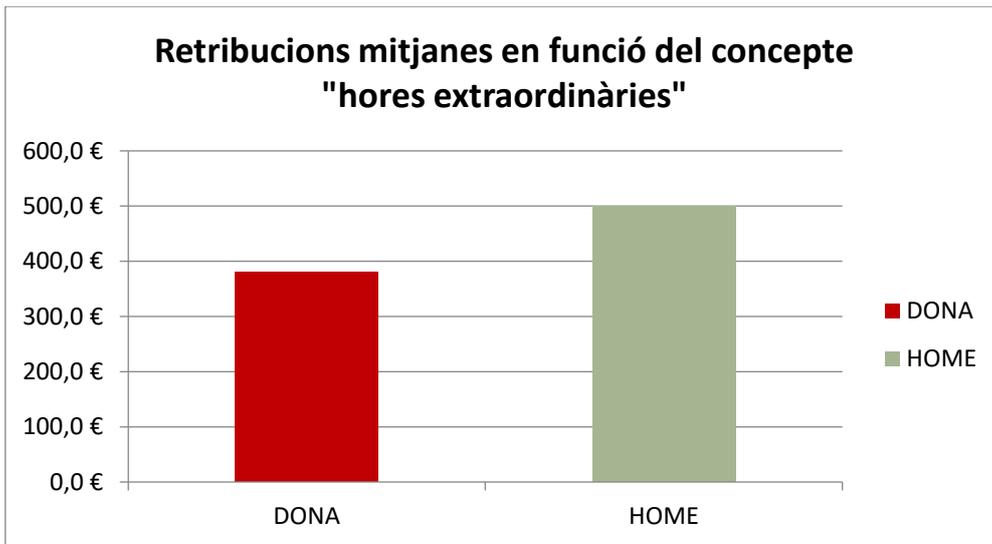
Posiciones de subdirección, del cual existen más hombres que mujeres, con más antigüedad, por tanto, unos salarios más altos en hombres que en mujeres. También una diferencia, esta vez negativa para los hombres en grupos profesionales en personal técnico, también motivado por las antigüedades de las personas técnicas en la compañía.



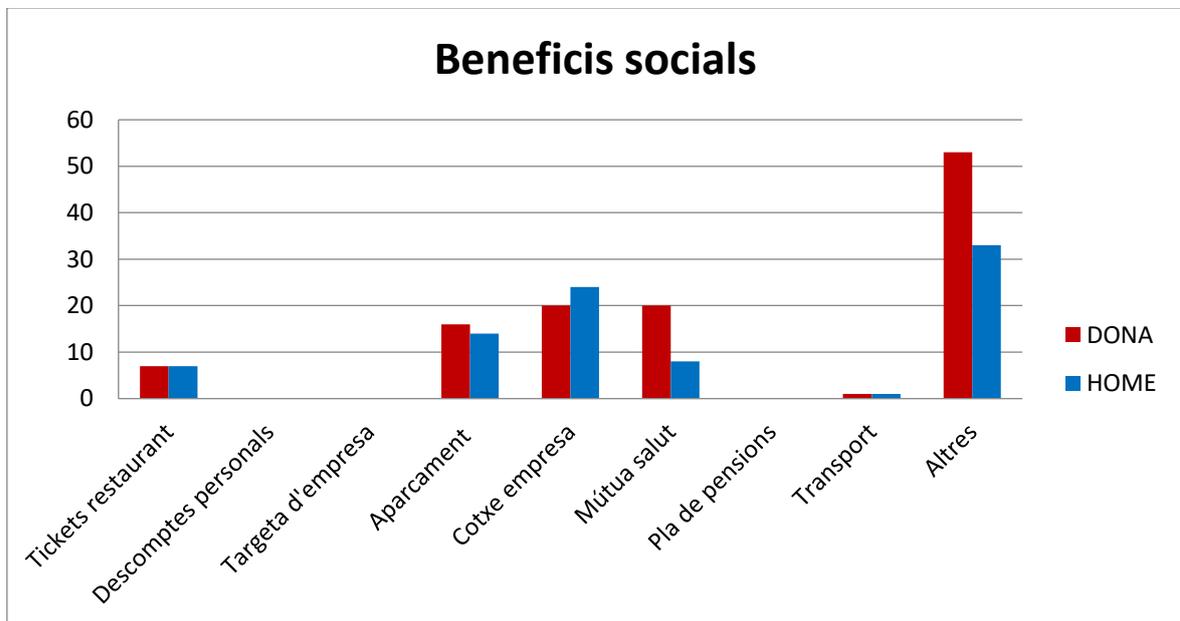
Las horas extraordinarias se realizan sobretodo en el área de operaciones, dentro del departamento de producción, mantenimiento y control de calidad.

Subvencionado por:





Respecto a los beneficios sociales de la compañía, aquí encontramos voluntariedad por parte de los empleados y empleadas en escoger retribución flexible:



Subvencionado por:



● **CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS: FORMACIÓN**

- ✓ **Alguna de las formaciones ofrecidas en el año 2018.**

Denominación cursos	Mujeres	Hombres	Total
Inglés de negocio	23	12	35
Finanzas para directivos no financieros		1	1
Máster Dirección proyectos	1		1
Formación auditores		1	1
Pharmacovigilance	1		1
Gestión riesgo financiero		1	1
Quimiometría y estadística	1		1
MCSA Windows		1	1
TOTAL	26	16	42

- ✓ **Tabla que recoge la distribución por sexos por tipos de acciones formativas**

Tipo de formación	Mujeres %	Hombres %
Temas técnicos	50,00%	50,00%
Idiomas, ofimática.	50,00%	50,00%
Habilidades específicamente directivas	50,00%	50,00%
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	50,00%	50,00%
Otras		

A las formaciones acceden mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, en el último año se ha centrado en el área de Inglés de Negocio y el resto de las áreas de conocimiento se distribuyen de una forma equilibrada entre mujeres y hombres en disciplinas transversales y competenciales.

Subvencionado por:



Las necesidades formativas se detectan por el propio personal empleado que lo solicita, y se decide en función de las necesidades. Participa el departamento de Recursos Humanos, Dirección y el personal.

La formación se imparte:

En la propia Empresa.	Casi siempre
Fuera de la Empresa	Casi siempre
On-line	Ocasionalmente

La oferta formativa se difunde vía correo electrónico a los departamentos para su elección, con una periodicidad anual.

El criterio de selección del personal participante es voluntario en el caso de la formación de idiomas por departamentos o en formaciones más específicas y se realiza dentro de la jornada laboral. Hasta la fecha no se han implementado acciones formativas en igualdad y perspectiva de género.

● **POLÍTICA SALARIAL**

- ✓ Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 7.200€			
Entre 7.201 € y 14.000 €			
Entre 14.001 € y 24.000 €	11	5	16
Entre 24.001 € y 30.000 €	29	10	39
Entre 30.001 € y 36.000 €	12	7	19
Más de 36.000 €	38	38	76
TOTAL	90	60	150

Por bandas salariales, la política de Laboratorios Rubió se ciñe al criterio de igual puesto, igual valor, sin ningún tipo de discriminación.

Subvencionado por:



La política de retribución **de la organización** se ajusta a la normativa vigente de la aplicación del Convenio colectivo, sin discriminación por razón de sexo o por categoría profesional.

En cada una de las categorías corresponden unas funciones y responsabilidades, contempladas en base al desarrollo del lugar de trabajo, sin apreciar desigualdades, ni procesos discriminatorios.

▶ **Art. 29. Política Salarial. Convenio Químicas.**

Las retribuciones del personal estarán comprendidas en el salario base y los complementos del mismo.

Los beneficios sociales con los que cuenta el personal en plantilla son:

- ▶ Seguro de vida gratuito
- ▶ Parking según colectivo

● **ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

✓ **Tabla de distribución de la plantilla por horas de trabajo**

Número de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 35 horas	10	0	10
De 36 a 39 horas	0	0	0
40 horas	80	60	140
Más de 40 horas			0
TOTAL	90	60	150

La mayoría del personal en plantilla distribuye sus horas laborales en 40 horas semanales, tan solo 10 mujeres se sitúan en la franja de 20 a 35 horas. Mayoritariamente se da cumplimiento al artículo 1 de la **Ley** Nº 27671, donde la jornada ordinaria de **trabajo** para hombres y mujeres mayores de edad es de ocho (8) **horas** diarias o cuarenta y ocho (48) **horas** semanales como máximo.

En la jornada laboral del convenio, XVIII del sector químicas, se establece en 1.752 horas de trabajo efectivo hasta el año 2.020, en Rubió 1.734 horas.

Subvencionado por:



En este momento existe una inquietud concreta en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que además de cumplir el convenio colectivo vigente el compromiso en esta área es avanzar e incrementar la medida ya implementada.

- ▶ Zona de descanso: Desde el año 2006 se dispone de una cocina equipada para que la plantilla pueda disfrutar cuando la necesite.
- ▶ Horario flexible: Desde sus inicios la jornada de entrada y de salida es flexible. También hay horario flexible a la hora de la comida.
- ▶ Jornada intensiva: los viernes se dispone de jornada intensiva.
- ▶ Teletrabajo: Cuando sea necesario por temas puntuales, se da la posibilidad de teletrabajo.

La proyección a medio plazo es establecer el concepto: “ Personal trabajador feliz “, mediante la implementación del Plan de Dirección de personas

- ✓ Tabla que recoge personas trabajadoras que han sido padres o madres en el último año.

Madres	Padres	Total
0	2	2

En el último año han sido padres dos hombres y se han acogido a sus derechos consolidados de maternidad y paternidad.

“Con el nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos que legalmente se fijan en el artículo 48.7 del [Estatuto de los trabajadores](#).”

- ✓ Tablas bajas, excedencias y permisos último año

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	Hombres
Incapacidad Temporal	22	15
Accidente de Trabajo	6	2
Paternidad		2

Subvencionado por:



Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo	2	
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	5	3
TOTAL	35	22

Las bajas reflejan mayoritariamente la incapacidad temporal, por el desarrollo propio del puesto de trabajo, así como los accidentes laborales. A la reducción de jornada por cuidado de familiares se acogen 2 mujeres y a los permisos por enfermedad grave o fallecimiento, mujeres y hombres.

Hasta la fecha no existe una política de conciliación protocolizada ni escrita con perspectiva de género, aunque no se observa ningún tipo de discriminación en los movimientos del personal respecto a sus derechos consolidados laborales.

● AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL.

Las bonificaciones a las que está acogida la **empresa** son aquellas que se refieren a la contratación de personas en situación de Paro Laboral.

Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social .L.G.D, en su artículo 42.1, aquellas empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores y trabajadoras (cómputo total de empleados y empleadas) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%) e introduce modificaciones terminológicas como eliminar la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” e “inserción/integración” por “inclusión”.

Laboratorios Rubió acoge a personas con discapacidad, en cumplimiento de la ley.

En este momento no existen en la Organización mujeres en riesgo de exclusión, ni la empresa se acoge a ningún tipo de bonificación social o ayuda por la contratación de mujeres. Y no existen en la institución **protocolos de ayuda** en caso de que se **detecte** que alguna **mujer** puede estar en **situación de riesgo de exclusión**.

No se ha realizado ningún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad con colectivos en dificultades y en este momento la organización no cuenta con ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales, como discapacitados y discapacitadas, personas inmigrantes, personas jóvenes o mujeres víctimas de violencia de género.

Subvencionado por:



- **PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO.**

Laboratorios Rubió dispone de Protocolo específico para la prevención del acoso sexual y laboral y, hasta el momento, no se han desarrollado acciones concretas para detectar posibles situaciones de acoso en todas sus manifestaciones ni acciones formativas en esta materia, no existiendo ninguna medida de prevención en este apartado más allá de la información de la existencia de dicha herramienta.

- ▶ **Artículo 118. Convenio colectivo. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio.**

1. Declaración de Principios

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el *“Respeto a las Personas”* como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de *“Respeto a la Legalidad”* y *“Respeto a los Derechos Humanos”* que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

- **RIESGOS LABORALES Y SALUD.**

- ✓ **Tabla que recoge las bajas definitivas en el último año**

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	Hombres	Total
Despido	2		2
Abandono voluntario	6	5	11
TOTAL	8	5	13

En el último año, las bajas se han producido de una forma equilibrada tanto mujeres como hombres voluntariamente, por lo que se recomienda realizar una “entrevista de salida” para generar fuentes de información. A nivel de despidos solo se ha producido 2, que recaen en dos mujeres.

En Laboratorios Rubió se realizan periódicamente estudios:

Subvencionado por:



- ▶ Luxometría, que hace referencia a la **Higiene Industrial**, la cual es el área de prevención de riesgos laborales, encargada de identificar, evaluar, medir y controlar todos los factores ambientales en el entorno laboral que puedan afectar la salud de las y los trabajadores.

Actualmente no existen medidas específicas de salud y prevención con perspectiva de género en el desarrollo del puesto de trabajo, aunque sí se tienen en cuenta en el caso de las mujeres embarazadas el riesgo específico, así como para mujeres en periodo de lactancia.

La Mutua gestora de la salud es **Asepeyo**.

● REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER

El comité ejecutivo está compuesto por 5 hombres, sin representación femenina. No así el comité de dirección que presenta una representación de 4 hombres frente a 2 mujeres. La **segregación vertical**, que afecta a la posición de hombres y mujeres en las jerarquías de la empresa u órganos de decisión, se manifiesta en este caso en la categoría de comité ejecutivo, ya que no tienen representación y, como comité de dirección, tan solo adquieren una representación 2 mujeres frente a 4 hombres, marcando un claro sesgo de desproporcionalidad y de **segregación vertical**.

A nivel de puestos de mando intermedio, se sitúan 13 mujeres frente a 7 hombres.

De este análisis se desprende que el 8,33% de los hombres ocupan órganos de dirección, y solo lo hacen el 2,27% de las mujeres. Esta segregación vertical no se observa en los órganos intermedios donde el 14,77% son mujeres y el 11,67% hombres, y en el resto de la plantilla donde hay el 82,95% de mujeres y 80,00% de hombres.

La **segregación horizontal** (Anker 1998) consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo.

En el caso en Laboratorios Rubió, las mujeres no están representadas en los puestos de mantenimiento.

	Órganos de dirección	Órganos intermedios	Resto de la plantilla
Nº MUJERES	2	12	76
Nº HOMBRES	5	8	47

● MOVILIDAD.

Subvencionado por:



En la **empresa**, hasta la fecha no existe una política de gestión de la movilidad con perspectiva de género ni un proceso de información ni sensibilización hacia una movilidad más sostenible e igualitaria, ni se adecuan los horarios de entrada y salida a los horarios de los transportes públicos existentes.

2.2 IDEAS CLAVES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

● **Gestión organizativa igualitaria.**

La cultura de **Laboratorios Rubió** establece un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, al realizar un diagnóstico que posteriormente dará paso al desarrollo e implementación de su I Plan de igualdad, sin tener obligación legal ya que su plantilla en España, Catalunya, no supera los 250 trabajadores y trabajadoras.

Este compromiso parte de la voluntad y de la visión de generar talento igualitario y hacer de la igualdad un eje estratégico de actuación, de imagen corporativa de bienestar para su capital humano.

La proporcionalidad de la plantilla se sitúa en un proceso de desequilibrio entre mujeres y hombres dado el grado de feminización de la plantilla, pero se establece y coincide con la regla de proporcionalidad 60/40 de la disposición adicional a la ley de igualdad de oportunidades que recomienda que no haya un sexo sobre representado frente al otro para avanzar hacia el equilibrio paritario, pero no se aduce a una intencionalidad discriminatoria sino a una realidad descompensatoria fruto de los estereotipos de género, división sexual del trabajo y condicionantes sociales.

En **Laboratorios Rubió**, la igualdad de oportunidades se delega al Departamento de Recursos Humanos.

Hay un nivel de compromiso medio; se aborda en cada área o departamento según la sensibilidad de las personas.

Hasta la fecha, la organización no ha desarrollado la perspectiva de género en ninguna de sus áreas de gestión, ni se ha considerado un eje estratégico para la estructura empresarial, ni ha establecido procedimientos o políticas concretas que se enmarquen en los ámbitos analizados, ni establecido sinergias con otras empresas para avanzar en pro de una igualdad real y efectiva.

● **Participación e implicación del personal.**

Subvencionado por:



Se ha constituido una **comisión de igualdad** con la representación de la empresa y la representación sindical para promover, realizar e implementar el I Plan de igualdad de oportunidades en la empresa, y las personas de la comisión han recibido formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.

Se ha **comunicado al personal de la empresa** el inicio del mismo y se ha desarrollado una encuesta a una entre el personal en plantilla, tomando una muestra representativa, para captar su sensibilidad, propuestas y sugerencias para avanzar juntos y juntas en igualdad de oportunidades en la empresa y respetar los principios de no discriminación.

De las percepciones de la plantilla respecto a la necesidad de implementar un plan de igualdad, el 55,84% responde que es necesario frente a 11,69% que no lo considera necesario y un porcentaje del 32,47% manifiesta desconocer este factor de implementación.

- **Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa.**

Este ámbito estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la institución en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

En **Laboratorios Rubió** existen diferentes canales que facilitan la comunicación interna como el correo electrónico, tablón de anuncios, la comunicación directa en reuniones o la app mobile Happyforce. **No obstante, no se ha realizado hasta el momento ninguna acción o campaña específica en materia de igualdad a la plantilla para concienciar sobre la importancia del uso de un lenguaje inclusivo.**

No existe ningún protocolo o manual a disposición de la plantilla en materia de lenguaje no sexista con criterios de actuación homogéneos para todos los departamentos y seguimiento del impacto.

- **Participación igualitaria en los puestos de trabajo**

El **proceso de selección y acceso a la empresa, como formación y promoción interna** no son discriminatorios en sí mismos, aunque no se han implementado acciones con perspectiva de género, ni los y las profesionales de selección han realizado cursos en materia de igualdad de oportunidades, ni se han establecido procedimientos formales que aseguren que no existen sesgos de desigualdad.

Subvencionado por:



No obstante, los criterios de las candidaturas están bien definidos, y se enmarcan en criterios de objetividad y neutralidad, sin observarse ninguna intencionalidad discriminatoria. En los procesos de selección que se realizan en la empresa no se aseguran candidaturas paritarias y no existen procedimientos formales que garanticen la no discriminación por razones de sexo, maternidad o cuidado de mayores, aunque siempre se procura hacer una selección de personal libre de discriminación.

El factor que determina que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de la plantilla, bajas voluntarias o bien por crecimiento de la organización.

En la empresa no existen barreras para la incorporación de mujeres, aunque en determinados puestos se manifiesta un proceso de segregación horizontal para las mujeres, como son mantenimiento.

En los cursos de formación acceden por igual hombres y mujeres, aunque la formación adolece de una mayor transversalidad en acciones formativas competenciales y de desarrollo personal. Mayoritariamente la formación se alinea al desarrollo operativo del puesto de trabajo y los y las participantes a los cursos se seleccionan en función del curso a realizar, tanto por departamento como por categoría.

La percepción de la plantilla en este momento y ante la pregunta de: “¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?”, un 75,32% opina que SÍ, el 6,49% opina que NO y un 18,18% responde que no lo sabe.

Los procesos de promoción interna, se implementan siempre que la vacante sea para cubrir una plaza fija o una sustitución de larga duración, comunicándose al personal, en algunas ocasiones, la existencia de la misma.

Los criterios utilizados por la empresa para promocionar son que la persona cumpla con los requisitos del puesto, tanto en formación como en experiencia. En el último año se han promocionado 2 mujeres y se han situado en la categoría 5.

No se ha realizado, hasta la fecha, ninguna campaña de sensibilización o información en materia de igualdad de oportunidades, con respecto a los procesos de promoción y se ha implementado la perspectiva de género.

La percepción de la plantilla ante los procesos de promoción es respondida de la siguiente manera: “¿Cree que se promociona por igual a mujeres y a hombres?”, un 50,65% responde que SÍ, un 20,78% que no y el 28,57% restante no lo sabe.

Subvencionado por:



Los procesos de contratación mayoritariamente son indefinidos y se enmarcan en una regla de proporcionalidad y equilibrio entre mujeres y hombres, y se tiende a la estabilidad laboral ya que la contratación laboral supera el 90% de forma indefinida prácticamente para todos los puestos de trabajo.



- **Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.**

En Laboratorio Rubió las mujeres están representadas en casi todas las categorías salariales y en todos los puestos de trabajo, debido a la desproporción de la plantilla y la feminización de la misma.

A nivel de órganos de decisión e influencia, las mujeres no están representadas en el comité ejecutivo, y tan solo 2 mujeres se sitúan en el Comité de Dirección produciéndose un proceso de segregación vertical, aunque en los puestos de responsabilidad intermedia superan la presencia de los hombres en una proporción de 12 mujeres frente a 7 hombres.

Así mismo, la representación de la mujer en el área de mantenimiento sufre una baja representación produciéndose un proceso de segregación horizontal. Se recomienda revertir esta tendencia con acciones positivas que reequilibren los puestos y categoría salariales.

- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

La aplicación de las estrategias de conciliación, se reconocen en el artículo 44 de la propia L.O.3/2007:

“Los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten un equilibrio de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

La política de conciliación se ajusta al convenio colectivo de aplicación vigente, y no establece una política propia más allá de este convenio, aunque se han realizado algunas acciones en este

Subvencionado por:



ámbito y a corto plazo está pendiente implementar la medida de teletrabajo o posiblemente la jornada intensiva en verano, y no solo el mes de agosto.

La percepción de la plantilla ante la pregunta: “¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta la jornada laboral?”, un 49,35% responde que Sí, un 32,47% que no y un 18,18% que no lo sabe.

Aunque en **Laboratorios Rubió** existe inquietud por mejorar y regular temas de conciliación, todavía no existe una política estratégica en este ámbito, ni se han realizado acciones en esta materia con perspectiva de género.

● **Prevención de la Salud y Riesgos Laborales. Acoso laboral.**

Respecto a la prevención de la salud y los riesgos laborales, **Laboratorios Rubió** cumple con los requisitos en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales y salud, siendo un valor fundamental para la empresa, realizándose las revisiones periódicas oportunas y las acciones formativas necesarias. No obstante, se recomienda implementar la perspectiva de género en este ámbito.

Laboratorios Rubió cumple con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **en la que la empresa ya que** tiene una serie de obligaciones preventivas como son la obligación de elaborar un código de buenas prácticas y elaborar y difundir un protocolo de actuación frente al acoso, todo ello, tras haber realizado un adecuado diagnóstico de la realidad de los riesgos psicosociales de la empresa ya que estas conductas son consideradas como una falta muy grave.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 establece la obligación para todas las empresas de promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de estas situaciones.

El incumplimiento de este precepto está tipificado como **Infracción Muy Grave** en el artículo 8 de la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

La empresa actualmente dispone de un Protocolo específico para la prevención del acoso sexual y laboral, difundido entre la plantilla, pero se recomienda afianzar la información y los procesos de sensibilización en esta materia para prevenir y detectar conductas de abuso o acoso.

Subvencionado por:



Hasta el momento no se han desarrollado acciones concretas para detectar posibles situaciones de acoso en todas sus manifestaciones, ni acciones formativas en esta materia.

La percepción de la plantilla en este ámbito es clara al manifestar ante la pregunta: “**¿Sabe si existe en su empresa un Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de sexo?**”, un 84,42% responde que sí y un 15,58% que no.

● Igualdad retributiva

El principio fundamental de igual retribución entre mujeres y hombres figura desde 1957 en el Tratado de Roma. Concretamente su artículo 141 “Cada Estado Miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” ha servido de base para la puesta en marcha de diferentes medidas europeas importantes en esta materia como:

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Comunicación de 2007 de la Comisión Europea orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone acciones para abordar el problema.

Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. Europa 2020. Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, entre los que se encuentra la reducción de la diferencia de retribución.

La política en **Laboratorios Rubió** con respecto a las condiciones de trabajo y el nivel retributivo se rige por la aplicación del convenio colectivo vigente según el grupo profesional que se aplica en cada caso.

La percepción de la plantilla en este ámbito se refleja ante la pregunta: “¿Cree que en su empresa el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y la categoría profesional?”, un 27,27% opina que sí, un 24,68% que no y un 48,05% no lo sabe.

● Condiciones laborales igualitarias.

Subvencionado por:



Los trabajadores y trabajadoras reciben un trato igualitario con relación a las condiciones laborales. La contratación mayoritaria es indefinida para toda la plantilla, así como la jornada laboral que no supera las 40 horas, cifradas en el estatuto de los y las trabajadoras, además de la aplicación de su propio convenio de aplicación. A los procesos de formación acceden por igual mujeres y hombres y se distribuyen en las materias en función a la demanda y la necesidad del puesto sin ningún tipo de discriminación.

No obstante, se recomienda iniciar políticas activas para la incorporación de hombres a la empresa, implementando la discriminación positiva en los puestos y categorías que lo requieran.

- **Convenio colectivo XIX de la Industria Química, negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.**



Subvencionado por:



Gestión Organizativa igualitaria	PUNTOS FUERTES <ul style="list-style-type: none"> ▶ Compromiso con la igualdad de oportunidades. ▶ Constitución comisión de igualdad. ▶ Formación a la Comisión de igualdad. ▶ Elaboración del I Plan de Igualdad. ▶ Código Buenas prácticas Farmaindustria. 	PROPUESTA DE MEJORA <ul style="list-style-type: none"> ▶ Incorporar la perspectiva de género y los procesos de igualdad de una forma estratégica en la organización. ▶ Equilibrio en las categorías y puestos que no se justan a la regla 60/40. ▶ Incorporar políticas de Responsabilidad Social Corporativa alineadas a la igualdad de oportunidades.
Participación e implicación del personal en plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Encuesta a una muestra de la plantilla para recoger su sensibilidad y aportaciones para la elaboración I plan de igualdad de oportunidades. ▶ Personal involucrado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dinamizar los canales de comunicación con la plantilla. ▶ Generar un email de consultas para el área de igualdad.
Participación igualitaria en los puestos de trabajo: Selección, formación y promoción	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mayoría contratación indefinida tanto para mujeres como para Hombres. ▶ Acceso igualitario a la formación. ▶ Plan de formación anual. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Implementar procedimientos en el sistema de promoción y acceso a la empresa con perspectiva de género y generar acciones formativas de sensibilización y concienciación. ▶ Establecer criterios en los procesos de evaluación con perspectiva de género. ▶ Formar a las personas que intervengan en el proceso de selección con perspectiva de género.

Subvencionado por:



		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incorporar progresivamente la regla 40/60 en todas las categorías y puestos.
Comunicación Corporativa, iconografía y lenguaje inclusivo.		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Generar herramientas de sensibilización y practicidad para incorporar el lenguaje inclusivo en la organización. ▶ Modificar la página web y los documentos claves de la empresa incluyendo la visión de lenguaje e iconografía inclusiva.
Condiciones laborales igualitarias: Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cumplimiento y aplicación del propio convenio. ▶ Jornada laboral dentro del marco de la ley. ▶ Igualdad salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contribuir a la ruptura de algunos estereotipos que puedan estar vigentes en los puestos y categorías. ▶ Generar información y difusión de la política retributiva y analizar la brecha salarial por categorías y subcategorías.
Ordenación del tiempo y conciliación de la vida laboral y familiar.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cumplimiento y aplicación del Convenio vigente. ▶ Teletrabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ampliar el abanico de Medidas alineadas a la conciliación y generar una fuerte concienciación de la organización. ▶ Realizar un Manual de buenas prácticas en conciliación.

Subvencionado por:

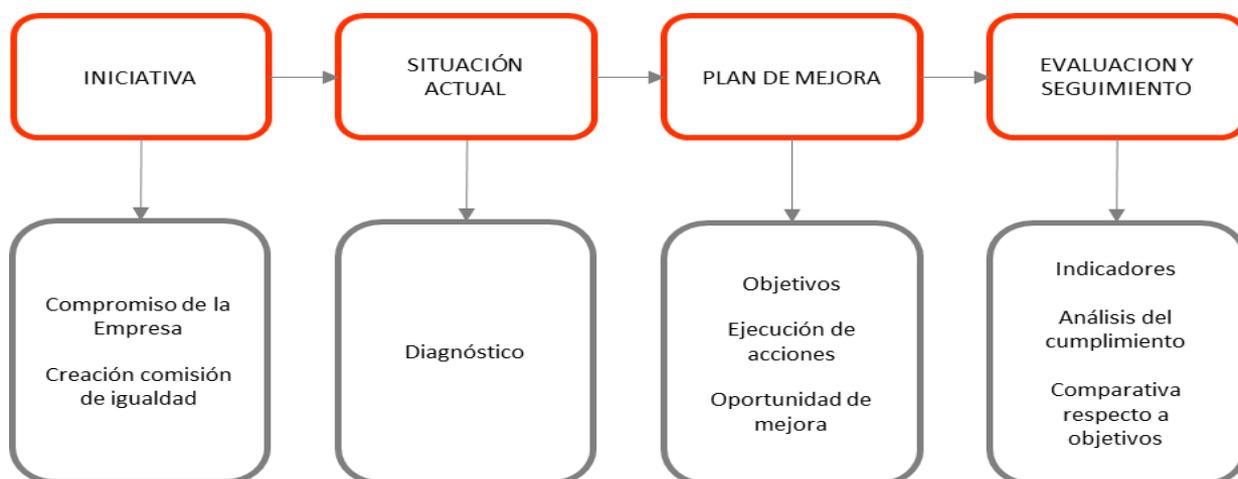


Representatividad de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Representatividad equilibrada en toda la estructura empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acciones y políticas de incorporación de Hombres a la organización. ▶ Romper la segregación vertical y horizontal.
Riesgos laborales y salud laboral. Acoso laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cumplimiento del marco de la Ley de prevención de riesgos laborales y salud. ▶ Protocolo de acoso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Implementar y ampliar las acciones con perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales. ▶ Elaborar y Difundir un protocolo de acoso laboral entre el personal empleado.
Movilidad		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Establecer políticas que favorezcan el acceso a la empresa de una manera más ecológica y sostenible y con perspectiva de género.

Subvencionado por:



3.-PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD



El Plan de igualdad de oportunidades es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, mediante ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. **Su aprobación tiene por objeto:**

- ▶ Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en **Laboratorios Rubió**.
- ▶ Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ▶ Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- ▶ Prevenir el acoso sexual el acoso por razón de sexo, el acoso psicológico y otras formas de discriminación.

Y los objetivos son los siguientes:

EJES OBJETIVO:

- ▶ **Contratación:** Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres
- ▶ **Promoción:** Analizar las variables que fomenten el acceso de las mujeres a las posiciones de mayor responsabilidad.
- ▶ **Formación:** Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.
- ▶ **Retribución:** Realizar un estudio de la igualdad retributiva.
- ▶ **Ordenación del tiempo de trabajo.**

Investigar las necesidades en materia de conciliación y usos del tiempo que puedan implantarse y favorecer la retención del talento femenino.

- ▶ **Código de Conducta con criterios inclusivos e igualitarios**

Desarrollar y hacer difusión de un código de conducta que favorezca un entorno de respeto e inclusión.

Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género

Hacer difusión del protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo para que toda la plantilla sea conocedora y sepa qué hacer en caso de sufrir una situación de este tipo.

- ▶ **Comunicación y sensibilización:** Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar posibles mensajes discriminatorios.
- ▶ **Comunicación y sensibilización:** Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ▶ **Participación:** Promover la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.

3.1 MARCO NORMATIVO VIGENTE

► Normativa Actual Vigente

Basada en la actual legislación vigente existente, tanto para la comunidad o provincia, estado, y en este caso, Comunidad a la que pertenece que es la Unidad Europea, así como para los países miembros de la ONU.

► Norma Jurídica Universal

La Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el 10 diciembre de 1948, se pronunció por primera vez institucionalmente en el ámbito mundial, de la igualdad de raza, edad, sexo, religión, cultura y costumbres, mediante la condena expresa de toda discriminación:

"Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley".



La Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, asentó el principio jurídico Universal, que sirvió para dar a conocer la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la "*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*", aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, ratificada en España en 1983.

Las Conferencias Mundiales Monográficas de Nairobi en 1985, de Beijing en 1995, impulsaron acciones en pro de igualdad a los países miembros de la ONU.

► Directivas Europeas

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad son, por un lado, **garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y, por otro lado, luchar contra cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.**

- ✓ **Tratados de la Comunidad Europea**
- ✓ **Tratado de Roma** (1957) art. 119:

Cada Estado miembro garantizará y mantendrá la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras por un mismo empleo.

- ✓ **Tratado de Ámsterdam** (1997) art. 2 La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea.

Art. 3.2 Introduce la igualdad transversal, obligando a incluir la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias.

Art. 119 Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por el mismo trabajo o por un empleo de igual valor. En el apartado 4, además, se dice que no se impedirá, a ningún Estado miembro, mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales concretas o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales para preservar el objetivo de igualdad que se pretende.

Art. 141 Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o por un empleo de igual valor.

► **Directivas europeas:**

75/117/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. Define la igualdad de retribución en el sentido de que se trata de una igualdad por un mismo trabajo. En el caso de basarse en criterios de categorías profesionales, se deben utilizar criterios comunes para hombres y mujeres.

76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al acceso al trabajo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

86/378/CEE del Consejo se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social. **86/613/CEE** del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma, incluyendo las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.

92/85/CEE del Consejo se refiere a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o durante el periodo de lactancia.

96/34/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso paterno, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.

97/80/CE del Consejo introduce la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, siendo la parte demandada quien ha de demostrar que no ha habido discriminación.

97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatible la vida personal y la vida laboral.

2000/78/CE del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo.

2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (modifica 76/207/CEE) establece la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la Unión Europea (UE).

Asume como uno de sus principales objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Ratifica la legalidad de las acciones positivas como medidas que, a pesar de otorgar un trato diferente, no pueden ser consideradas como discriminatorias ni vulneradoras del derecho a la igualdad. Por tanto, el derecho comunitario permite a los países de la Unión Europea adoptar determinadas “acciones positivas” que pueden poner en práctica los Estados miembros o las empresas.

Define las acciones discriminatorias siguientes:

Discriminación directa: situación en que una persona sea o haya sido o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por razón de su sexo.

Discriminación indirecta: es una situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan personas de un sexo determinado en desventaja respecto a personas del otro sexo, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Acoso: es la situación en la cual se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona o que afecta a su dignidad y que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: es la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

2004/113/CE del Consejo aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo reúne en un texto único las principales disposiciones existentes Relacionadas con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundida).

Como Característica interesante de esta Directiva, conviene señalar que incide en los **conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

► Legislación Española referencias a la igualdad de género

La constitución establece en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo:

Artículo 9.2.º "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"

Artículo 10.2.º: "Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España".

Artículo 14.º: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social"

Art. 35.1.º: Reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo.

Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Esta Ley tiene como objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada de permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

La ley código referente y reglamentada en materia de políticas de Igualdad en la sociedad española, es **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, citada como Ley-Código, ya que además de asentar principios y pautas, en sus disposiciones, se incluyen aspectos concretos en el mundo laboral, generando modificaciones sustanciales al Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, a la Ley de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, de Infracciones y Sanciones de Orden Social, y en otras normativas afectadas para temas trascendentales como los tipos de contrataciones.

Esta Ley tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, a la dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta hacia el alcance de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Resaltar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica y amplía el Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ▶ En el ámbito autonómico cabe destacar el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 art. 19.2

“todas las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.”

Ley del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (Ley 5/2008 del 24 de abril) La finalidad de esta ley es establecer los mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia machista de género que sufren las mujeres y reconocer y avanzar en garantías respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin ningún tipo de manifestación de esta violencia.

- ▶ **La Ley de Igualdad de Cataluña 17/2015 del 21 de Julio, suspendida actualmente por el Tribunal Constitucional en los artículos centrales de su norma** tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, a la dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía.

Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta hacia el alcance de la plena igualdad entre mujeres y hombres. Entre los artículos anulados por inconstitucionales se encuentran los que regulaban el acoso en las empresas, los que se refieren a los planes de igualdad en los centros de trabajo y los que aluden a la figura del responsable sindical de igualdad.

El artículo 36 dicta que las empresas deben estar obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que los poderes públicos deben favorecer la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

El Tribunal Constitucional también declara la nulidad de los artículos 39, 40 y 41 de la ley, que establecen que los sindicatos han de adjudicar a un delegado o delegada sindical la función de velar por la igualdad de trato y que debe haber una representación paritaria los dos sexos a la negociación colectiva y que hay que incorporar la perspectiva de género a los expedientes de regulación de empleo. El artículo 44, también suspendido, establece que en el terreno de los riesgos laborales las empresas deberán tener en cuenta la diferente exposición a los factores de riesgo de hombres y mujeres. **Argumentos de la magistratura:**

En la sentencia de 39 páginas, magistratura argumentan que “sólo el Estado tiene competencia para imponer a las empresas y los representantes de los trabajadores el deber de prevenir el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo”, y las comunidades “deben limitar a adoptar, en el ejercicio de sus competencias de ejecución, las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento”.

El Tribunal Constitucional señala en la misma dirección con respecto a los planes de igualdad, delegados y delegadas sindicales y representación paritaria en la negociación colectiva. Asegura que las comunidades autónomas no tienen competencia para legislar sobre la materia “aduciendo que la legislación laboral corresponde al Estado, y no a las comunidades autónomas. No obstante, se mantienen como Constitucionales el artículo 59, que es el que tipifica las infracciones, y el 64, que establece la concurrencia de las sanciones con el orden jurisdiccional penal.

Estatuto de Autonomía de Cataluña

- ▶ **Artículo 4.3.** La mujer en el estatuto.
- ▶ **Artículo 41.1.** Perspectiva de Género.
- ▶ **Artículo 56.3.** Paridad entre hombres y mujeres.

3.2 ACCIONES POSITIVAS

El presente Plan se configura como un conjunto de medidas dinámicas que se irán implementando durante la vigencia del plan y hasta que no exista un II Plan de igualdad, el actual tendrá vigencia.

A partir del primer año de su aplicación y con carácter anual, la Comisión de Igualdad realizará una evaluación para valorar el alcance de las medidas, así como programar nuevas líneas de trabajo.

Siguiendo las prescripciones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre “Igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, el párrafo primero de su artículo 11, explícita textualmente:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se tienen que adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas que se tienen que aplicar mientras subsistan estas situaciones, tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”. Definiendo los pasos a seguir por los Poderes Públicos.

Las acciones positivas a implementar serán negociadas las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad, para ir estableciendo el calendario de implementación de las mismas antes de la finalización de la vigencia del plan de igualdad.

Para la definición de estas acciones se han tenido en cuenta las aportaciones del personal en plantilla recogidas en las encuestas. Las acciones definidas podrán ser modificadas o reemplazadas por otras nuevas en función de las necesidades que se vayan detectando en la Comisión de Igualdad.

► Cuadro de síntesis de propuestas de acciones a implementar

ÁREA INTERVENCIÓN	Nº	Denominación acciones positivas
Gestión organizativa igualitaria y Participación del personal	1	► Formación en materia de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad para el equipo directivo y personal mando intermedio.
	2	► Sensibilización, información y concienciación a la plantilla, mediante una jornada de puertas abiertas.
	3	► Promover la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad. Creación correo de igualdad.
	4	► Elaborar un código de conducta y diversidad,
Selección	5	► Formación a las personas encargadas de los procesos de selección para introducir la perspectiva de género y establecer procedimientos objetivos y transparentes.
Formación	6	► Formar a la plantilla en la visión de la igualdad de oportunidades en la empresa y la ruptura de estereotipos de género. Programa formativo.
Promoción	7	► Divulgar y dar a conocer de forma explícita los criterios de promoción con perspectiva de género generando un documento o tríptico divulgativo.
Política Retributiva	8	► Realizar un boletín informativo con las ideas claves y criterios de la política retributiva de Laboratorios Rubió y la política de transparencia.
Ordenación del Tiempo de Trabajo	9	► Realizar un manual de buenas prácticas en conciliación para concienciar de la importancia de la corresponsabilidad y el uso de los tiempos.

Lenguaje inclusivo e imagen no sexista.	10	▶ Implementar el lenguaje inclusivo mediante una guía práctica de uso y revisión página web.
Representatividad de las mujeres	11	Identificar y potenciar el talento femenino, mediante una acción de Liderazgo en clave femenina e igualdad de oportunidades.
Riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género.	12	Implementar la visión de género en la política de prevención.
	13	Difundir y dar conocer a la plantilla el protocolo de violencia laboral y no discriminación
Movilidad	14	Tríptico informativo del concepto de movilidad sostenible.

● FICHA DE ACCIÓN 1. GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA

MEDIDA PRIORITARIA Nº1: FORMACIÓN AL PESONAL DIRECTIVO Y CON MANDO						
<p>Área de actuación:</p> <p> <input type="radio"/> ACCESO AL EMPLEO <input type="radio"/> CONDICIONES DE TRABAJO <input type="radio"/> PROMOCIÓN Y FORMACIÓN <input type="radio"/> ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad) <input type="radio"/> USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO <input type="radio"/> PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO <input type="radio"/> OTRA </p> <p style="text-align: right;">Especificar</p> <p>_____GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA/ PREVENCIÓN ACOSO LABORAL_____</p>						
Fecha de implantación:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Inicio</td> <td style="padding: 2px;">Finalización</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">15/07/2019</td> <td style="padding: 2px;">15/07/2019</td> </tr> </table>	Inicio	Finalización	15/07/2019	15/07/2019	
Inicio	Finalización					
15/07/2019	15/07/2019					
<p>Objetivos: Formación específica al personal directivo y con mando en Igualdad en materia de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad y las personas. Sensibilizar y concienciar al personal directivo de los beneficios de trabajar en igualdad y la detección y prevención de las conductas de acoso laboral.</p>						
<p>Descripción de la medida: Acción formativa para la conceptualización y el desarrollo del I Plan de igualdad de oportunidades y beneficios de trabajar en igualdad de oportunidades y prevenir conductas de acoso laboral.</p>						

Metodología: Formación presencial realizada por una persona experta en la materia.			
Recursos previstos:	Materiales	Humanos	Económicos
	Manual de contenidos	Comisión de igualdad/ Recursos Humanos	Justificación económica
Mecanismos y herramientas de difusión: Haga clic aquí para escribir texto.			
Indicadores de seguimiento y evaluación: Número de horas realizadas Número de aportaciones y sugerencias Grado de satisfacción de las personas asistentes Datos desagregados por sexo .			
Personal responsable: Comisión de igualdad/ recursos humanos.			

MEDIDA PRIORITARIA Nº 2: SENSIBILIZACIÓN MATERIA IGUALDAD

Área de actuación:

- ACCESO AL EMPLEO
- CONDICIONES DE TRABAJO
- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad)
- USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO
- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OTRA

Especificar

ORGANIZACIÓN IGUALITARIA _____

Fecha de implantación:	Inicio	Finalización
	01/05/2019	30/06/2019

Objetivos:

Dar a conocer la política de Laboratorios Rubió y su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Descripción de la medida:

Dar a conocer la política de La empresa y su compromiso con la igualdad de oportunidades. Diseñar un tríptico informativo en la jornada para difundir entre el personal empleado e incorporar el correo de igualdad.

Metodología:

Durante la jornada laboral sensibilizar a la plantilla, con un tríptico informativo de soporte, que incluya el correo de igualdad de oportunidades.

Recursos previstos:	Materiales	Humanos	Económicos
	Diseño tríptico	Comisión de igualdad/ recursos humanos	Haga clic aquí para escribir texto.

Mecanismos y herramientas de difusión:
Canales habituales

Indicadores de seguimiento y evaluación:
Número de trípticos difundidos/ Número de aportaciones del personal a través del correo/ Datos desagregados por sexos/ Número de personas asistentes a la jornada.

Personal responsable:
Comisión de igualdad/ Recursos Humanos.

Área de actuación:

- ACCESO AL EMPLEO
- CONDICIONES DE TRABAJO
- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad)
- USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO
- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- OTRA

Especificar

_____ ORGANIZACIÓN IGUALITARIA _____

Fecha de implantación:	Inicio	Finalización
	15/07/2019	15/07/2019

Objetivos:

Formar a las mujeres en la importancia del proceso comunicativo y de liderazgo para potenciar sus habilidades y optimizar sus posibilidades de promoción y liderazgo para generar talento.

Descripción de la medida:

Formación con dinámicas de grupo para fomentar la comunicación interna y externa de las mujeres y su motivación para el desarrollo de su lugar de responsabilidad.

Metodología: Acción formativa de dos horas de duración para identificar las habilidades que conlleva el liderazgo femenino para la optimización de los recursos personales y los factores de implementación en el puesto de trabajo u opciones de promoción interna. Visualización de videos y dinámicas de conceptos claves para su desarrollo			
Recursos previstos:	Materiales	Humanos	Económicos
	Diseño tríptico	Comisión de igualdad/ recursos humanos	Justificación económica
Mecanismos y herramientas de difusión: Canales habituales			
Indicadores de seguimiento y evaluación:			
Número de acciones formativas de habilidades sociales	Grado conocimiento propias fortalezas	Grado de satisfacción de las participantes	Grado de aplicación en el lugar de trabajo. Desarrollo
Personal responsable: Comisión de igualdad/ Recursos Humanos.			

MEDIDA PRIORITARIA Nº4: ACCIÓN FORMATIVA PERSONAL RESPONSABLE PROCESOS DE SELECCIÓN Y ACCESO A LA EMPRESA

Área de actuación:

- ACCESO AL EMPLEO
- CONDICIONES DE TRABAJO
- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad)
- USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO
- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OTRA

Especificar

	Inicio	Finalización
Fecha de implantación:	15/07/2019	15/07/2019

Objetivos:

Acción formativa para establecer criterios de acceso a la empresa con perspectiva de género.

Descripción de la medida:

Acción formativa al personal que intervienen en el proceso de selección y acceso a Laboratorios Rubió.

Metodología: Realizar la acción formativa estableciendo los criterios rectores del proceso e implementando la discriminación positiva y el curriculum ciego. Se trabajará con la visualización de videos y redacción de ofertas en lenguaje inclusivo y documentos que avalen la metodología de acceso			
Recursos previstos:	Materiales	Humanos	Económicos
	Manual didáctico	Recursos humanos/ Comisión igualdad	Justificación económica
Mecanismos y herramientas de difusión: Canales habituales			
Indicadores de seguimiento y evaluación: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número documentos revisados ▶ Número aportaciones personal ▶ Número de documentos creados ▶ Grado de satisfacción de la acción formativa ▶ Ficha de vacante con perspectiva de género 			
Personal responsable: Recursos humanos/ Comisión de igualdad			

MEDIDA PRIORITARIA Nº5: Difusión del protocolo de acoso laboral e incorporación de la violencia de género

Área de actuación:

- ACCESO AL EMPLEO
- CONDICIONES DE TRABAJO
- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad)
- USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO
- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- OTRA

Especificar _____

Fecha de implantación:	Inicio	Finalización
	01/04/2019	30/04/2019

Objetivos:

Dar a conocer posibles conductas o comportamientos y cómo prevenirlas y detectarlas, y establecer el cómo actuar frente a una mujer que pueda estar sufriendo violencia de género.

Descripción de la medida:

Incluir la perspectiva de violencia de género y difundir el protocolo de acoso laboral para detectar y prevenir conductas de índole de acoso sexual /por razón de sexo o acoso psicológico.

Metodología:
Elaboración de contenidos y difusión entre el personal empleado en plantilla

Recursos previstos:	Materiales	Humanos	Económicos
	Protocolo impreso	Recursos humanos/ igualdad	Comisión Haga clic aquí para escribir texto.

Mecanismos y herramientas de difusión:
Canales habituales

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- ▶ Número de Protocolos difundidos/
Datos desagregados por sexo/
- ▶ Número de Conductas detectadas /Número de e-mails recibidos/Número de situaciones visibles/

Personal responsable:

Recursos humanos/ Comisión de igualdad



4.- SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- **Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación**

Laboratorios Rubió toma como criterio de evaluación para el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y se evaluará en relación a su eje vertebrador de acciones de mejora en tres dimensiones:

- ▶ Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- ▶ Evaluación del proceso: orientada a evaluar las incidencias o no del proceso de implementación del plan.
- ▶ Evaluación del impacto: vinculada a la reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

A continuación, se detallan los **indicadores** que podemos utilizar para la realizar la evaluación del Plan de Igualdad

1. GENERALES
1.1. Grado de Ejecución del plan: <ul style="list-style-type: none">- % de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas- % de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan
1.2. Impacto del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none">- Nº de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas- Cambio de actitud en la plantilla respecto al tema de igualdad
2. ESPECÍFICOS

2.1. Compromiso de la empresa en materia de igualdad

- % de reuniones de dirección en que se trata el tema igualdad
- % de formaciones en igualdad realizadas por personas de dirección o con responsabilidad en la empresa
- % por de inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad en la información corporativa (manual acogida, catálogos, acuerdos con empresas clientes, etc.)
- Nº de participaciones de la empresa en jornadas o eventos relacionados con la igualdad.
- Existencia de la mención del compromiso con la igualdad en la web corporativa.
- Publicación de noticias de Igualdad de Oportunidades de Género en el Blog.

2.2. Selección

- % de ofertas de trabajo cuyo lenguaje integra hombres y mujeres
- Nº de candidaturas de mujeres y hombres por cada posición seleccionada
- Existencia de un procedimiento de reclutamiento con perspectiva de género
- Nº y tipo de acciones realizadas para corregir la feminización de la plantilla

2.3. Promoción

- Campaña de sensibilización para remover roles de género
- Existencia de informe de análisis de mujeres potenciales para promocionar
- Nº y tipo de acciones realizadas para promocionar a las mujeres a puestos de dirección

2.4. Formación

- Nº de acciones formativas en materia de igualdad
- Nº de mujeres que se han beneficiado de la formación en igualdad
- Valoración realizada por las personas formadas en Igualdad

<p>2.5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un protocolo para la prevención y/o denuncia del acoso sexual y/o por razón de sexo - Existencia de persona referente en el tema del acoso sexual y/o por razón de sexo - Nº denuncias a la comisión de igualdad
<p>2.6. Salud Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo distribuidos - Nº de acciones de salud laboral con perspectiva de género - Existencia de una política de maternidad
<p>2.7. Conciliación de la vida personal y profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de disminución de la brecha de género en la participación de la plantilla en las medidas de conciliación - Nº de medidas de conciliación nuevas
<p>2.8. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos en los que se ha revisado el lenguaje - Nº de modificaciones hechas para evitar el lenguaje sexista o discriminatorio - Grado de mejora de la web corporativa en iconografía y lenguaje
<p>2.9. Participación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de preguntas realizadas a la plantilla en relación a la elaboración e implementación del plan de igualdad - Nº de aportaciones hechas por la plantilla en relación a la elaboración e implementación del plan de igualdad

La comisión de igualdad, mediante los informes de seguimiento se realizará la evaluación del Plan de Igualdad. Esta evaluación aportará tanto la valoración de los resultados como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del Plan, lo que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas. **Con todo ello se elaborará un informe final de evaluación en los plazos previstos.** Constituyendo todo ello un marco óptimo para seguir en el proceso de mejora continuada hacia la responsabilidad social corporativa.

Este informe detallará la información relativa a las tres dimensiones evaluadas y otros datos que se consideren relevantes y pertinentes. Se estructurará en:

- ▶ Identificación de la fecha de realización del informe y periodo al que se refiere y personas responsables.
- ▶ Evaluación de **resultados** en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos y grado de ejecución de las acciones previstas.
- ▶ Evaluación de **proceso** en relación con los recursos empleados (humanos, económicos y técnicos), el plan o cronograma de trabajo, herramientas de seguimiento, dificultades encontradas e intervenciones de modificación realizadas o pendientes.
- ▶ Evaluación del **impacto** relativo al grado de corrección o mejora de los indicadores de igualdad, es decir, reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de gestión y organización; y cambios en la cultura de la empresa (actitudes, sensibilización de la plantilla etc.).
- ▶ Indicaciones sobre la conveniencia de la continuidad de cada una de las acciones y conclusiones sobre las que ya han cumplido con su objetivo por completo.
- ▶ Identificación de nuevas necesidades: **Propuestas de mejora.**

Y establece las siguientes tablas para estructuras bien la información y los resultados del impacto de género en la organización:

1.-Tabla para recoger las personas beneficiadas por sexo de las acciones implementadas

ÁREAS DE ACTUACIÓN		Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
...	
...	

2.-Tabla para recoger las personas beneficiarias por categoría por cada acción positiva implementada

CATEGORIAS		Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
...	
...	

3.- Ficha de seguimiento para cada una de las acciones implementadas

Esta herramienta consta de tres partes:

La primera parte recogerá los datos básicos, el nombre de la Acción, el objetivo al que responde, la fecha en la que se recoge la información, la persona responsable y el periodo de seguimiento al que pertenece. Esa parte será la que nos permita ordenar posteriormente las fichas con distintos criterios según el tipo de informe que se quiera elaborar: por fechas, por áreas, acciones, por persona responsable, etc.

En una segunda parte, recogeremos de cada Acción, su grado de implementación, esto es, el momento en el que se encuentra para el periodo de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarla. Esta parte nos proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y/o implicación de la plantilla o personas concretas según la Acción de que se trate.

En tercer lugar, mediremos los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones, indicando referente al valor anterior del indicador, si se ha producido avance, si permanece el mismo valor, o si por el contrario se ha detectado un retroceso en el mismo. Esta forma permite recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO PARA CADA ACCIÓN POSITIVA IMPLEMENTADA	
AREA:	
Fecha de realización: Periodo de seguimiento: Semestre 1º_/2º_/3º_/4º_ Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2.
Personas Participantes	____Hombres ____Mujeres
Indicador 1:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 2:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 3:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ <input type="checkbox"/> insuficiente <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste
Fecha entrega: --/--/--	Firma persona responsable:

Después de realizada la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un PLAN DE MEJORA, puede estructurarse en los siguientes elementos.

1. Identificación de nuevas realidades:

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en las organizaciones.

2. Definición de nuevos objetivos:

Definir los objetivos (a nivel operativo) que se plantean para corregir los problemas aparecidos o las nuevas necesidades surgidas.

3. Definición de acciones de nuevas acciones mejora:

- Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados especificando:
- Descripción.
- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

4. Implantación de las acciones de mejora

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas

5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones

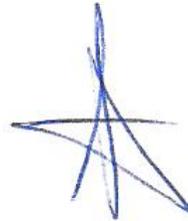
- Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.
- Para hacer la evaluación del Plan, pueden incorporarse los documentos del **Ministerio de Igualdad como el documento:**

¿Son efectivas las herramientas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en mi empresa?

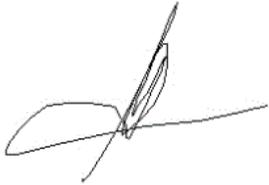
CUESTIONARIOS TÉCNICOS III (Check-list).

● APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Comisión de igualdad o comisión negociadora:



Fdo.: Mónica Moraleda Campayo



Fdo.: Sara Larrubia Moreno



Fdo: Jordi Larmón Gascó

Fecha: 17/07/2019

Hora: 13:08



Personas comprometidas con la salud y la igualdad de oportunidades