

Estrella de Levante

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Diciembre 2017

50 años

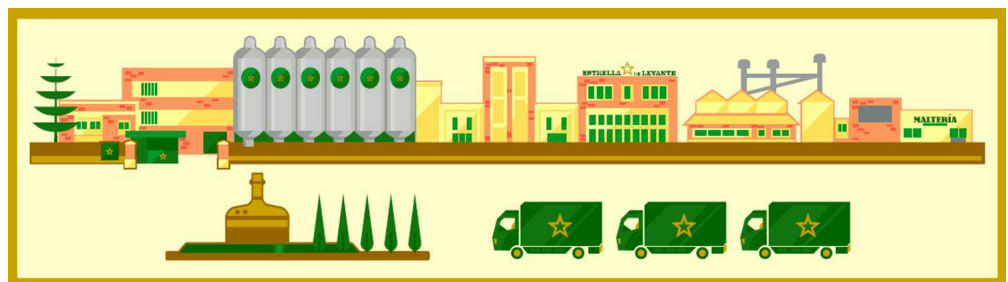
DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO
DE ESTRELLA DE LEVANTE 1966-2016



Índice de contenidos

3	Presentación
4	Marco legal
5	Comisión de igualdad
6	Compromiso y medidas con la igualdad
7	Equipo de trabajo, proceso y duración
8	Diagnóstico de la situación
	Capítulo I
10	Análisis detallado por área
	Capítulo II
15	Medidas a implementar
25	Plan de seguimiento y funciones del agente de igualdad

“Especializados en la fabricación de cerveza y malta”



Presentación

Estrella de Levante, S.A.U., en adelante, Estrella de Levante, es una empresa situada en Espinardo, Murcia, que dio inicio a su actividad principal de fabricación, envasado y distribución de cerveza y malta en el año 1963 en unas instalaciones que contaban con una superficie aproximada de 19.000 m².

Desde el comienzo de su actividad, Estrella de Levante, ha mantenido como objetivo primordial: lograr la máxima calidad en las cervezas que elabora, lo que ha motivado una excelente respuesta del consumidor y, como consecuencia, ha hecho necesario realizar sucesivas ampliaciones, tanto de superficie y de sus instalaciones, como en el número de colaboradores y colaboradoras.

Entre los años 1985 y 1995 se amplió la superficie de la fábrica hasta los 55.000 m² actuales y se construyeron una nueva planta de envasado y nuevos almacenes. El crecimiento de Estrella de Levante ha sido un proceso de constantes esfuerzos, inversión en tecnología, mejora de los controles de calidad y actualización de los canales de distribución. Todo ello ha permitido que Estrella de Levante sea líder en la región de Murcia y con expansión en Valencia, Castilla-La Mancha, Baleares, Canarias y en la zona oriental de Andalucía.

Estrella de Levante está dotada de la más avanzada tecnología y de una plantilla de profesionales altamente cualificados. La mujer a lo largo de sus ya 54 años de presencia en la empresa ha tenido y tiene cada vez más que decir y que aportar, ganando presencia y aportando un valor añadido claramente diferencial en una industria cervecera, que tradicionalmente estaba reservada a la figura masculina.

En Estrella de Levante la mujer tiene un papel esencial en la elaboración y promoción de la cerveza, siendo pionera la empresa, por ejemplo, en incorporar a la mujer al panel de cata de la marca, figura ésta clave en la industria cervecera al encargarse no sólo de que la cerveza se ajuste a las características particulares de nuestra marca, sino también a la hora de ayudar a decidir qué nuevos productos lanzar al mercado; o en facilitar el acceso a la mujer a la formación necesaria para su instrucción como maestras cerveceras.

50 años

DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO
DE ESTRELLA DE LEVANTE 1966-2016



Marco legal

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos. Ahora bien, la igualdad ante la ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real. La sociedad tiene ante sí el gran reto de desterrar ciertos estereotipos y promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

La Constitución española en su artículo 14 manifiesta:

“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 o circunstancia personal o social”

Ha sido fundamental la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres la cual prevé los planes de igualdad como instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo. Dichos planes de igualdad, son, según se definen en el artículo 46 de la mencionada ley, *“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 concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. De igual forma en el artículo 50 de la citada ley, se incentiva a las empresas a contar con planes de igualdad, consiguiendo con ello un distintivo que las haga referentes en el logro de la igualdad real y efectiva.

Habida cuenta del compromiso de Estrella de Levante desde el año 2014 que viene aplicando dichos principios, se hace fundamental la obtención de dicha distinción que nos impulse a lograr la excelencia en dicho compromiso.



Comisión de igualdad de Estrella de Levante

La Empresa junto con el Comité de Empresa, son plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas concretas para evitar incurrir en discriminación directa o indirecta.

Así en el 2014 se creó una Comisión de Igualdad desde la que se viene trabajando en:

Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo

Adoptar medidas específicas en favor de las mujeres trabajadoras en el acceso a determinados puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres

Promover criterios homogéneos en la empresa en materia de gestión de Recursos Humanos que garanticen la plena igualdad de oportunidades de trabajadores

Llevar a cabo acciones de sensibilización a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades

Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo

Fomentar nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de Estrella de Levante

Implantar nuevos procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo, así como supervisar y adaptar los ya creados

Deberá recogerse en el Convenio Colectivo la obligatoriedad del Plan de Igualdad, su mantenimiento y cumplimiento

Formar a los empleados de la empresa y sus directivos con respecto a las ventajas de integrar la igualdad como principio básico y transversal en la organización de la misma

Premio Empresa, Murcia en Igualdad 2016

*Mención especial del jurado a Estrella de Levante
por su compromiso por la igualdad.
Otorgado por el Ayuntamiento de Murcia.*

Compromiso y medidas con la igualdad

Todas las medidas e iniciativas en materia de igualdad adoptadas en Estrella de Levante buscan fomentar una cultura de igualdad dentro de la organización, siendo la formación esencial en la empresa para ir del simple cumplimiento de la ley, a una implicación tal en la materia, que facilite el integrar en todos los aspectos de nuestra vida, no sólo en el laboral, actitudes positivas hacia la igualdad de género. En este sentido, y como muestra evidente del compromiso de la empresa por la Igualdad, es la elaboración de este Plan cuando por número de empleados no estaríamos en los umbrales exigidos para ser preceptivo su elaboración.

Los ejes fundamentales que construyen la visión de nuestra cultura igualitaria son: el compromiso por la igualdad efectiva en el acceso al empleo y en el puesto de trabajo entre mujeres y hombres; la promoción de conductas positivas para hacer efectiva la igualdad; la transparencia tanto de la cultura de la empresa como de la adaptación de las decisiones en la materia; y la participación activa de todos los miembros de la organización para la consecución del objetivo común.

Estrella de Levante manifiesta su firme compromiso de impulsar este principio de igualdad de ser proactiva en la consecución del mismo con todos los recursos que tenga a su alcance.



Equipo de trabajo, proceso y duración

LA PLANTILLA
DICIEMBRE 2017

22%

MUJERES

80%

TÉCNICAS,
JEFES Y MANDOS
INTERMEDIOS

20%

OPERERARIAS

78%

HOMBRES

43%

TÉCNICOS,
JEFES Y MANDOS
INTERMEDIOS

57%

OPERERARIOS

Equipo

El proyecto ha sido abanderado por D. Patricio Valverde Espín, Director General de Estrella de Levante. Como máximo responsable de la organización, ha coordinado, dirigido e impulsado al equipo para la consecución del presente Plan. Al inicio del proyecto se constituyó un equipo de trabajo formado por

Enrique Guirao Zafra	Director de Relaciones Laborales de Grupo Damm
----------------------	--

Juana Sánchez Gomariz	Jefa de Recursos Humanos
-----------------------	--------------------------

Ainoha García Mellado	Técnica de Recursos Humanos
-----------------------	-----------------------------

Aurelia Martínez Gómez David López Cánovas Juan Gabriel Frutos Ruiz	Miembros del Comité de Empresa y que forman parte de la Comisión de Igualdad
---	--

“Todos ellos han formado un equipo comprometido con la igualdad de género”

Proceso

El objetivo de este equipo de trabajo fue poner en marcha el proyecto y elaborar el plan. Sus funciones han consistido en aportar la documentación e información necesaria para realizar el diagnóstico, ser entrevistados en relación con el diagnóstico, y elaborar y aprobar la versión definitiva del plan.

Duración

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado por Estrella de Levante S.A.U el 1 de diciembre de 2017, siendo de aplicación para el centro de trabajo de Espinardo, Murcia. Nace con una vigencia de 3 años, así se procederá a su revisión a partir del 1 de diciembre de 2020.

Capítulo I

Diagnóstico de la situación



Fuentes de información

Para diagnosticar la situación de Estrella de Levante se ha realizado la recogida y análisis de información, tanto cuantitativa como cualitativa. La información obtenida se dividió en los tres bloques siguientes:

- Bloque I Información general. Se trata de información tal como datos de identificación, actividades, centros de trabajo, valores corporativos, etc.
- Bloque II Documentación de la entidad. Se trata de documentos tales como el Convenio Colectivo, códigos, normas y procedimientos internos, documentos de calidad, catálogos, etc.
- Bloque III Tablas de datos cuantitativos. Se cumplimentaron 29 tablas laborales con segregación de la información por sexos. Las tablas hacían referencia a los aspectos siguientes:

Plantilla total	Grupos profesionales
Tipo de contrato	Salarios medios por sexo y grupos profesionales
Edades	Derechos de conciliación aplicados durante los últimos 12 meses
Antigüedad	Promociones últimos 12 meses
Nivel de estudio	Formación en los últimos 36 meses

Aspectos analizados

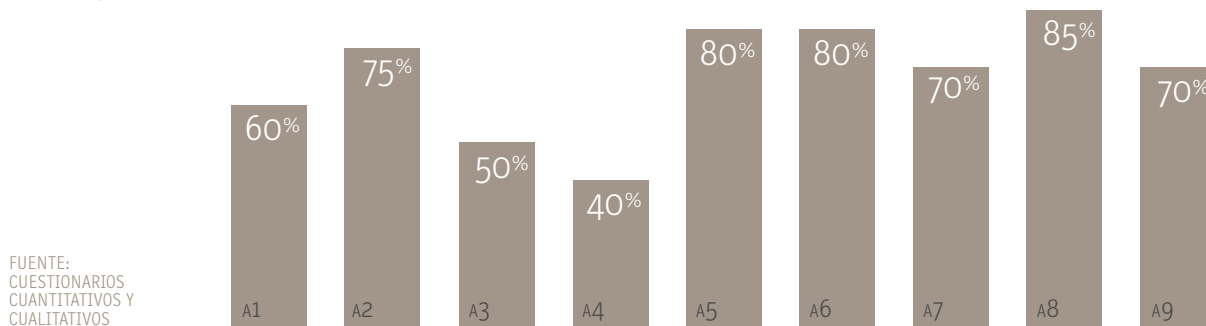
El objetivo del Plan de Igualdad es analizar e intervenir en cualquier aspecto laboral que pueda tener incidencia en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Con esta finalidad se ha dividido el total a analizar en las 9 áreas siguientes:

ÁREA 1	Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa
ÁREA 2	Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad
ÁREA 3	Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
ÁREA 4	Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales
ÁREA 5	Formación
ÁREA 6	Promoción
ÁREA 7	Prevención de la salud
ÁREA 8	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
ÁREA 9	Sensibilización, lenguaje y comunicación

Cada área consta de una serie de afirmaciones. Para cada una de estas afirmaciones se han consultado las diferentes fuentes de información y se han obtenido unos resultados numéricos, mediante ponderaciones según la importancia o peso relativo, que han permitido una apreciación más objetiva de la situación real de la entidad.

Resultados

Se presentan, a continuación, las conclusiones del diagnóstico realizado, que incluye un gráfico que muestra la posición global de Estrella de Levante en materia de igualdad de oportunidades, indicando nuestras fortalezas y debilidades:



Según se desprende del diagnóstico, la situación de Estrella de Levante en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, en conjunto, positiva, aunque presenta resultados muy diferentes en función del área que se esté analizando.

Existen afirmaciones cuya valoración es positiva, especialmente en las áreas: formación, promoción y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Otras afirmaciones son susceptibles de mejora, sobre todo en las áreas de segregación ocupacional y presencia de la mujer en cargos de responsabilidad. Las afirmaciones que presentan resultados más negativos requieren ser desarrolladas y mayor atención para su mejora.

En este sentido, el impulso de un Plan de Igualdad por parte de la Dirección de la empresa y la predisposición existente en el conjunto de la organización para trabajar en este sentido constituyen el inicio del camino hacia la mejora de los puntos débiles existentes.

Análisis detallado por áreas

Mediante el diagnóstico de la situación se han destacado en cada área que existen una serie de fortalezas y debilidades, siendo precisamente estas últimas sobre las que hay que trabajar.



Área 1

CUMPLIMIENTO

Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa

60%

Fortalezas 60%

Año 2016
Mención especial por parte del Ayuntamiento de Murcia a la empresa por su compromiso con la igualdad

Se apuesta por el desarrollo de las personas y su formación

Compromiso con la igualdad de oportunidades

Se fomenta el trabajo en equipo, premiando anualmente las ideas que supongan mejoras

Debilidades 40%

El manual de acogida debería reflejar el compromiso por la igualdad

Ausencia de agentes de igualdad

Proveedores comprometidos con la igualdad

Área 2

CUMPLIMIENTO

Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad

75%

Fortalezas 75%

Durante los últimos 4 años se incrementa la presencia de la mujer en la empresa

Existe paridad de sexo entre el número de colaboradores y colaboradoras con titulación universitaria

No se discrimina por tipo de contrato
La mayoría de contrataciones son de carácter indefinido

Presencia de RRHH en todo el proceso, como garantes del principio de igualdad

Obtención del Sello de Empresa comprometida con el Empleo juvenil
Vía de entrada de la mujer en la empresa

Debilidades 25%

No existe paridad de sexo en la plantilla, 78% vs 22%

Área 3

CUMPLIMIENTO

Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

50%

Fortalezas 50%

Notable presencia femenina en los departamentos de RRHH y Calidad

Debilidades 50%

Segregación vertical: los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres 69% frente a 31% de mujeres, generando un fuerte desequilibrio

Área 4

CUMPLIMIENTO

Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

40%

Fortalezas 40%

No se aprecia brecha salarial entre hombres y mujeres. Existe equidad para un mismo puesto y categoría

Mejora del permiso de maternidad y se favorece la compactación de la lactancia

Debilidades 60%

Segregación horizontal: presencia mayoritaria de hombres en mantenimiento y operari@s de envasado, y de mujeres en Calidad, RRHH y puestos administrativos

Área 5

CUMPLIMIENTO

Formación

80%

Fortalezas 80%

Contamos con un plan de formación

Apuesta por la formación dual, como medio de integración de la mujer en la empresa

El máster de cervecería, cursado en su mayoría por las mujeres de la empresa

La mayoría de la formación, para favorecer la conciliación, se imparte en horario de trabajo

Debilidades 20%

En algunas secciones, central energía y maltería, dada las circunstancias de su trabajo realizan la formación fuera de la jornada laboral

Formación en igualdad a los agentes de igualdad y resto de empleados

El plan de formación no incluye expresamente la igualdad de oportunidades como uno de sus objetivos

Área 6 Promoción

CUMPLIMIENTO

80%

Fortalezas 80%

El porcentaje de promociones de mujeres vs hombres se ha visto incrementado en los últimos 3 años 11% vs 20%

En convenio se regula un programa de promoción basado en la experiencia y conocimientos (formación + polivalencia)

RRHH participa en el proceso de promoción, como garante del principio de igualdad

Debilidades 20%

Aquellos colaboradores y colaboradas que alcanzan la máxima categoría profesional fijada por convenio ven reducida su carrera o promoción profesional

Área 7 Prevención de la salud

CUMPLIMIENTO

70%

Fortalezas 70%

Existencia de un protocolo de acoso sexual

Existe protocolo de riesgo ante el embarazo

Existe una evaluación de riesgos psicosociales

Debilidades 30%

El equipo del plan de emergencias y evacuación está formado solo por hombres

Se observa lenguaje no inclusivo en las evaluaciones de riesgos

Área 8

CUMPLIMIENTO

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

85%

Fortalezas 85%

Flexibilidad a la distribución del tiempo de trabajo

Sistema de trabajo a turnos como medida a la conciliación de la vida laboral

Sistema del cuarto turno: permite disponer de 9 días consecutivos de descanso/vacaciones al mes

Jornada a turnos durante todo el año que favorece la conciliación

Permisos que mejoran ampliamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Ayudas económicas por nacimiento de hijos, hijos con minusvalía y matrimonio

Debilidades 15%

Para el personal no sujeto a turnos, no existe jornada intensiva que favorezca la conciliación

Fijar reuniones de trabajo en otras ciudades o en horario próximo al fin de la jornada laboral

No existe una política de luces apagadas

Área 9

CUMPLIMIENTO

Sensibilización, lenguaje y comunicación

70%

Fortalezas 70%

Existe un manual de lenguaje no sexista

Debilidades 30%

La comunicación interna no promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres

Capítulo II

Medidas a implementar

Los objetivos que se señalan a continuación se han establecido a partir de las debilidades detectadas, mediante el diagnóstico, siendo las medidas, indicadores, responsables y plazos los que se señalan a continuación. En el supuesto de que la medida requiera de dotación económica se señalará el importe.

Se abordarán en primer lugar aquellas áreas que son claramente susceptibles de mejora y en las que el impacto de las medidas a implementar no tiene un efecto inmediato.

Como primera medida, y en muestra del compromiso por la Igualdad, la Dirección General se compromete a incluir las medidas que a continuación se detallan dentro de los objetivos individuales de cada uno de los responsables para el cálculo de la retribución del variable anual.



Área 1

Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa

Debilidades 40%

El manual de acogida debería reflejar el compromiso por la igualdad

Ausencia de agentes de igualdad

Proveedores comprometidos con la igualdad

Acción 1a

Incluir en el manual de acogida el compromiso por la igualdad

Manual de acogida

Dirección General y RRHH

6 meses

Acción 1b

Responsables de igualdad
agentes de igualdad

Designación a 2 agentes, uno de ellos RLT

Comisión de igualdad

3 meses

Acción 1c

Solicitar a nuestros proveedores y colaboradores su compromiso con la igualdad

Cláusula de adhesión en las condiciones de compra

Dptos. Jurídico y Compras

3 meses

Acción 1d

Difundir un logo corporativo en materia de igualdad en todos los documentos, email, presentaciones, etc.

Logo

Dirección General y Comunicación

6 meses

Acción 1e

Incluir artículo fijo en materia de igualdad en la newsletter

Newsletter

Responsable de Comunicación

Durante la vigencia

Área 2

Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad

Debilidades 25%

No existe paridad de sexo en la plantilla

78% vs 22%

Acción 2a

A igualdad de méritos y capacidades preferir las personas del sexo menos representado

Proceso de selección

Jefe/a de área RRHH

Durante la vigencia

Acción 2b

Discriminación positiva en nuevas incorporaciones en prácticas de estudiantes para los puestos masculinizados/feminizados

Bolsa de empleo

RRHH

Durante la vigencia

Acción 2c

Contactar con centros formativos y concienciar la posibilidad de incorporar a mujeres en puestos menos representados

Comisión de igualdad

RRHH

Durante la vigencia

Acción 2e

Trasladar este compromiso de igualdad entre hombres y mujeres a procesos de selección por consultoras

Responsable de selección

RRHH

Durante la vigencia

Acción 2d

Informar a la Comisión de igualdad de los procesos de selección abiertos para cada área

Responsable de selección

RRHH

Durante la vigencia

Área 3

**Estructura presencia de mujeres
en cargos de responsabilidad**

Debilidades 50%

Segregación vertical:
los puestos de responsabilidad
están ocupados mayoritariamente
por hombres 69% frente a 31%
de mujeres, generando un fuerte
desequilibrio

Acción 3a

Formación específica que
favorezca la posición de la mujer
en puestos de responsabilidad

Formación específica

Jefe/a de área RRHH

Durante la vigencia

Acción 3b

Promover la promoción de
mujeres a puestos de jefatura
en el área de operaciones

Informe anual

Dirección de cada área y RRHH

Durante la vigencia

Área 4

Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

Debilidades 60%

Segregación horizontal:
presencia mayoritaria de hombres en mantenimiento y operari@s de envasado, y de mujeres en Calidad, RRHH y puestos administrativos

Acción 4a

Análisis estadísticos segregados por sexo en materia de igualdad

Comisión de igualdad

RRHH

Cada año

Acción 4b

Formación *in-house* para cubrir los posibles déficit de conocimientos en los puestos de producción

Certificado de formación

Jefe/a de área

Durante la vigencia

Acción 4c

Campaña de sensibilización con imágenes de operari@s de ambos sexos realizando una misma función

Newsletter

Responsable de Comunicación

Durante la vigencia

Área 5 **Formación**

Debilidades 20%

En algunas secciones, central energía y maltería, dada las circunstancias de su trabajo realizan la formación fuera de la jornada laboral

Formación en igualdad a los agentes de igualdad y resto de empleados

El plan de formación no incluye expresamente la igualdad de oportunidades como uno de sus objetivos

Acción 5a

Acciones formativas para los agentes de igualdad y resto de plantilla

Aprobación del plan

RRHH

6 meses

Acción 5b

Sensibilizar en materia de igualdad en jornada de acogida a las nuevas incorporaciones

Manual del empleado

RRHH

Durante la vigencia

Acción 5c

Incluir módulos de igualdad en el plan de formación y reciclaje de la existente

Acción formativa

RRHH

Durante la vigencia

Área 6 Promoción

Debilidades 20%

Aquellos colaboradores y colaboradas que alcanzan la máxima categoría profesional fijada por convenio ven reducida su carrera o promoción profesional

Acción 6a

Potenciar la promoción a otro grupo, dentro del grupo (categorías) y entre otras empresas del grupo

Informe anual

Jefes de área y RRHH

Durante la vigencia

Acción 6b

Búsqueda de paridad en los candidatos a promocionar

Informe anual

Comisión de igualdad

Durante la vigencia

Acción 6c

Informar a la comisión de igualdad de todas las vacantes que se produzcan en la empresa

Informe anual

RRHH

Durante la vigencia

Acción 6d

A igualdad de méritos y capacidades preferenciar personas del sexo menos representando masculinizados/feminizados

Estadística

Jefes de área y Comisión de igualdad

Durante la vigencia

Área 7 **Prevención de la salud**

Debilidades 30%

El equipo del plan de emergencias y evacuación está formado solo por hombres

Se observa lenguaje no inclusivo en las evaluaciones de riesgos

Acción 7a

Incorporar a mujeres en el plan o impartir formación específica para equipos de segunda intervención

Formación

Prevención riesgos laborales

1 año

Acción 7c

Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Formación

Prevención riesgos laborales

1 año

Acción 7b

Revisión del lenguaje utilizado en la evaluación de riesgos

Informe anual

Prevención riesgos laborales

1 año

Acción 7d

Elaborar una guía informativa sobre el riesgo del embarazo

Publicación de la guía

Prevención riesgos laborales y RRHH

Durante la vigencia

Área 8

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

Debilidades 15%

Para el personal no sujeto a turnos, no existe jornada intensiva que favorezca la conciliación

Fijar reuniones de trabajo en otras ciudades o en horario próximo al fin de la jornada laboral

No existe política de luces apagadas

Acción 8a

Política de luces apagadas

Informe anual

Dirección General y Mantenimiento

Durante toda la vigencia

Acción 8b

Valorar la introducción de mejoras en las medidas existentes

Informe anual

RRHH

Durante toda la vigencia

Acción 8c

Utilizar las nuevas TIC, skype, etc, siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos

Informe anual

RRHH

Durante toda la vigencia

Acción 8d

Elaborar una guía informativa sobre los permisos de paternidad y maternidad

Publicación de la guía

RRHH

Durante la vigencia

Área 9

Sensibilización, lenguaje y comunicación

Debilidades 30%

La comunicación interna no promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres

Acción 9a

Referenciar en la web corporativa de la entrada en vigor del plan

Publicación

Marketing

6 meses

Acción 9b

Revisión y corrección del lenguaje e imágenes utilizadas en comunicaciones internas, intranet, publicaciones, etc

Informe anual

Responsable de comunicación

6 meses

Acción 9c

Revisar y corregir el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas

Publicación

Responsable de marketing

Durante la vigencia

Acción 9d

Difundir la existencia de dos agentes de igualdad para que la plantilla realice sugerencias y propuestas de mejora

Publicación

RRHH

Durante la vigencia

Acción 9e

Apoyo contra la desigualdad de género: iluminación de la fachada de la fábrica

8 de marzo, día de la mujer y 19 de octubre, día del cáncer de mama

Mantenimiento general

Durante la vigencia

Plan de seguimiento y funciones del agente de igualdad

Plan de seguimiento

Estrella de Levante desde el año 2014 cuenta con una Comisión de Igualdad a través de la cual se articula la participación de la representación legal de los trabajadores con el objetivo de atender aquellas iniciativas que persiguen la efectiva igualdad entre hombres y mujeres; y al tiempo verificar y acreditar la ausencia de situaciones de discriminación entre hombres y mujeres en las siguientes materias: acceso al empleo; promoción profesional; retribución y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello que el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se incluirá como objetivo para esa Comisión, que será la responsable de la implementación del mismo, de la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación, del asesoramiento y evolución consiguiendo con ello que el presente Plan sea dinámico y no estanco.

La Comisión se reunirá de forma semestral para analizar e interpretar las medidas llevadas a cabo durante la vigencia del plan. Se podrán reunir de manera extraordinaria siempre que una de las partes lo requiera previa comunicación a la otra parte de la comisión.

Funciones de los agentes de igualdad

Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades. Asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo y su implementación.

Diseñar y gestionar programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género para diferentes públicos objetivos.

Intervenir en todas las fases; compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento y como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión y/o al equipo de trabajo.

Encargado de recoger propuestas y sugerencias de mejora de la plantilla de la empresa.

