

# TODOS SOMOS iguales

SECOEX, S.A.

*Seguridad integral*

Igualdad

*Plan de*

SECOEX



 SECOEX

## El inicio

En diciembre del 2018 la empresa SECOEX S.A junto con los sindicatos más representativos dentro de la firma del mismo, firman el II Plan de Igualdad.

Con ello SECOEX S.A declara responsablemente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

### ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46.1, lo define como :  
" 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 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."

## Objetivos

- 1 PROMOVER EL PRINCIPIO DE IGUALDAD GARANTIZANDO LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES
- 2 PROMOVER ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODOS LOS NIVELES ORGANIZATIVOS
- 3 GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- 4 ELIMINAR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
- 5 PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO, SEAN ESTAS POR RAZÓN DE SEXO O POR CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA
- 6 IMPLANTAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

## ¿Que contiene el plan?

Un conjunto de MEDIDAS que pretenden:

- 1.-Establecer la figura del AGENTE DE IGUALDAD, una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia.
- 2.- Utilizar las políticas de igualdad para lograr aumentar la presencia de mujeres en niveles jerárquicos donde tiene dificultades para acceder.
3. Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.
4. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres.
- 5.En caso de detectarse desigualdades retributivas, establecer medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
6. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla ( adaptaciones de jornada sin reducción, adaptación de turnos para asistencia a técnicas de preparación al parto, ampliación de permisos por fallecimiento o enfermedad en el extranjero..)
7. Introducir la dimensión de genero en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
8. Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección (concesión de permisos retribuidos en caso de movilidad geográfica, aumento del plazo de reserva del puesto de trabajo en casos de traslado, asistencia psicológica a través de la Mutua)
10. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

### UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2

La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos. Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral.

### Principios

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

- Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

### ¿Para qué sirve un plan de igualdad en la empresa?

Para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.

Para asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres. Para realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

## Información

Puedes ponerte en contacto con nosotros:

A través de nuestra página web

[secoex@gruposecoex.com](mailto:secoex@gruposecoex.com)

A través de del Portal del Empleado@

A través de nuestro teléfono:  
902 181 149

¡TE INFORMAMOS DE TODO!