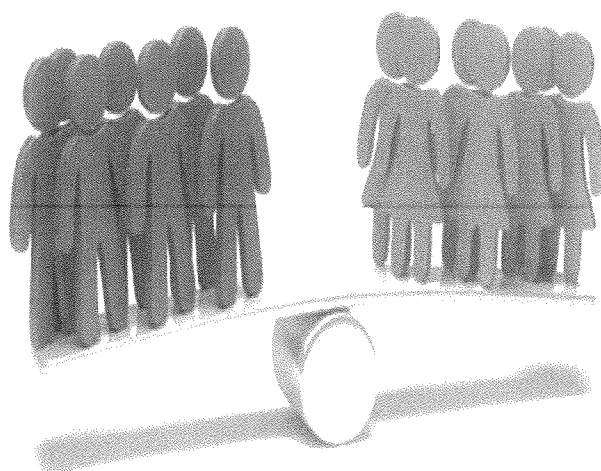
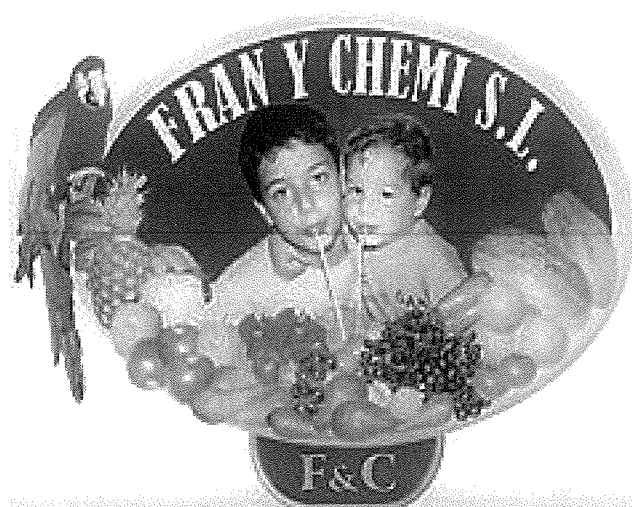


EXCELENTIA



Plan de Igualdad Fran&Chemi

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	4
3. PREPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	6
3.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS	6
3.2. PROCESO DE ELABORACIÓN	8
3.3. DIAGNÓSTICO.....	8
4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	9
5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....	11
6. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	13
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ACCIONES Y MEDIDAS.	14
PLAN DE ACCIÓN:	15
8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
9. PLAN DE COMUNICACIÓN SOBRE IGUALDAD.....	20
10. ANEXOS	21




1. INTRODUCCIÓN.

Fran & Chemi S.L, (en adelante F&C) ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo los principios recogidos en la ley de igualdad de mujeres y hombres, F&C, declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

F&C entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral, sino más ampliamente, de la vida social.

De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Elisabet

IRL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

Fran & Chemi es una empresa familiar que se centra en el sector de las frutas y hortalizas, que se enmarca dentro del sector agroalimentario. Es el subsector más relevante en el sector primario, por lo que tiene un gran peso específico en la economía canaria.

El incremento de valor añadido que aportan estos productos es un factor de competitividad que complementa la producción en fresco, la cual constituye la base del sector.

El sector hortofrutícola tiene un papel muy importante en la producción agrícola y en los últimos años ha acentuado su carácter estratégico para la economía canaria, destacando respecto al resto de comunidades autónomas. En Canaria, según el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA), el hortofrutícola es el principal sector de producción dentro de la rama agrícola, ya que, en 2018, su participación en la producción final agrícola alcanzó el 33%, cifra altamente significativa, que ha tenido oscilaciones al alza en los últimos años.

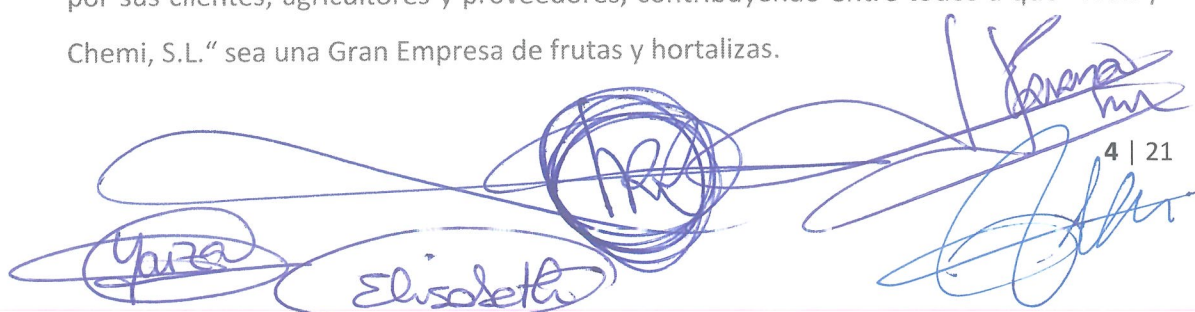
Es previsible que la tendencia creciente de la participación del sector en la producción agrícola se incremente en el futuro como consecuencia de la aplicación de la reforma de la Política Agrícola Común (PAC) y el consiguiente desacoplamiento de las ayudas de la producción.

La hortofruticultura se asienta en unos canales de comercialización muy sólidos, y en unas redes de distribución que han permitido que los productos de esta zona geográfica, se sitúen muy bien dentro de los circuitos europeos en base a dos parámetros, calidad y prestigio.

La empresa "Fran y Chemi, S.L." es una entidad comercial de carácter familiar y con una clara vocación de servicio.

Fundada en el año 2.006 y guiados por un renovado proyecto ideado por D. Francisco Ramírez Ramírez en colaboración con sus dos hijos, aportando su experiencia, conocimiento y profesionalidad al sector Hortofrutícola Canario.

Recibiendo en pocos años como recompensa el reconocimiento y prestigio otorgado por sus clientes, agricultores y proveedores, contribuyendo entre todos a que "Fran y Chemi, S.L." sea una Gran Empresa de frutas y hortalizas.



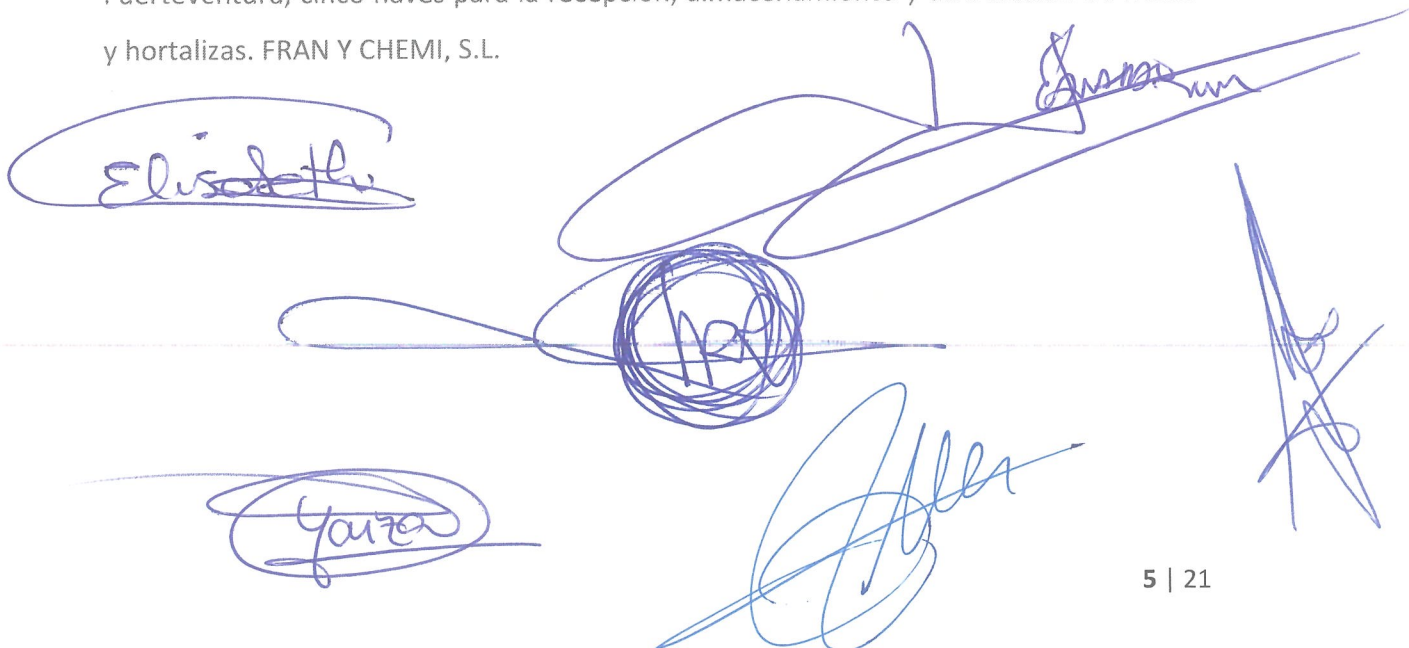
Como expertos conocedores del ámbito hortofrutícola FRAN Y CHEMI, S.L. está en contacto continuo con sus principales agricultores y cooperativas de frutas y hortalizas para producir el mejor producto con la mayor frescura. Teniendo relación comercial con las principales cooperativas de España, de donde se exporta los productos que no se producen en Canarias. FRAN Y CHEMI, S.L., también importa de Europa y de varios Continentes.

En la actualidad llega a todo tipo de clientes (Hoteles, Restaurantes, bares, salones de celebraciones, colegios, residencias, supermercados, buques y grandes superficies) gracias al reparto diario que mueve su flota de vehículos frigoríficos e isoterms con los sistemas de calidad que se impone para ofrecer a sus clientes acompañado de un cuidado servicio para la entrega de la mercancía. Cubriendo desde Mercalaspalmas las necesidades de la Isla de Gran Canaria y Tenerife, y desde Fuerteventura las propias de Isla, así como las de Lanzarote.

Distribución Minorista a través de muchos Supermercados y en las instalaciones de Fuerteventura donde se ofrece venta al detalle, por supuesto con la mejor calidad y donde podrán encontrar la mayor variedad en frutas y hortalizas siendo sus precios muy competitivos.

Poseen unas instalaciones comerciales para la recepción, almacenaje y la distribución de frutas y hortalizas en el término municipal de Telde y en el recinto de Mercalaspalmas también disponen de tres locales en la mejor situación de la nave A.

No hay que olvidar las modernas instalaciones que se hallan en la Isla de Fuerteventura, cinco naves para la recepción, almacenamiento y distribución de frutas y hortalizas. FRAN Y CHEMI, S.L.



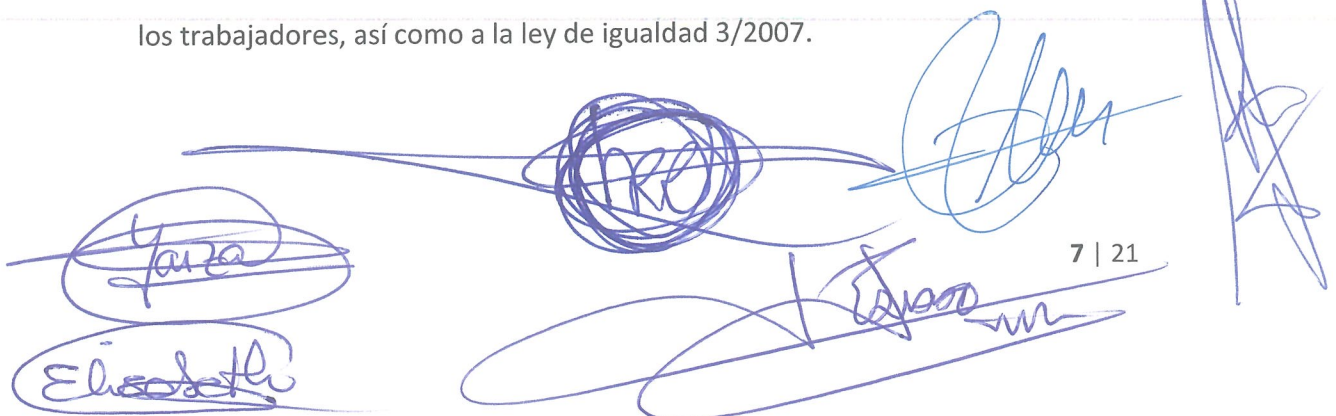
3. PREPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS

El presente Plan y sus objetivos, más allá de cumplir la normativa vigente en cada momento, tiene como principio sobrepasar ese ámbito, y avanzar de acuerdo con los valores que representa Fran&Chemi, integrar todos los principios de la Igualdad de oportunidades con respecto al marco jurídico sobre el cual se sustenta el presente Plan, se hace referencia a la siguiente doctrina:

- En 1957, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.
- El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997) y firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la Unión Europea, y que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental.
- La Unión Europea también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), promoviendo la igualdad (artículo 3 del TUE) y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la UE).

- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.
- A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.
- 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 ya que modifica varios artículos del propio estatuto de los trabajadores, así como a la ley de igualdad 3/2007.



- Y finalmente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.2. PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este plan de igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de F&C en materia de género, mediante la recopilación de información a través de encuestas, la recopilación de datos sobre los distintos elementos que conforman el esquema de igualdad en la empresa, diversas reuniones con el personal de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente plan de igualdad.

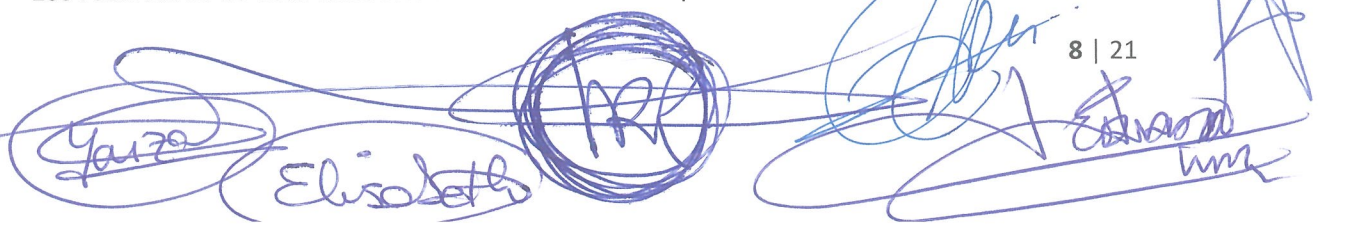
En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado áreas susceptibles de ser mejoradas en aspectos relacionados directa o indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de F&C.

3.3. DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico se han utilizado los resultados de las encuestas y consultas realizadas a las personas de la organización de los últimos años, pero se han tenido en cuenta especialmente los resultados obtenidos en la encuesta sobre igualdad realizada a principios de 2021.

Los resultados de esta encuesta se muestran en el apartado de anexos de este Plan.



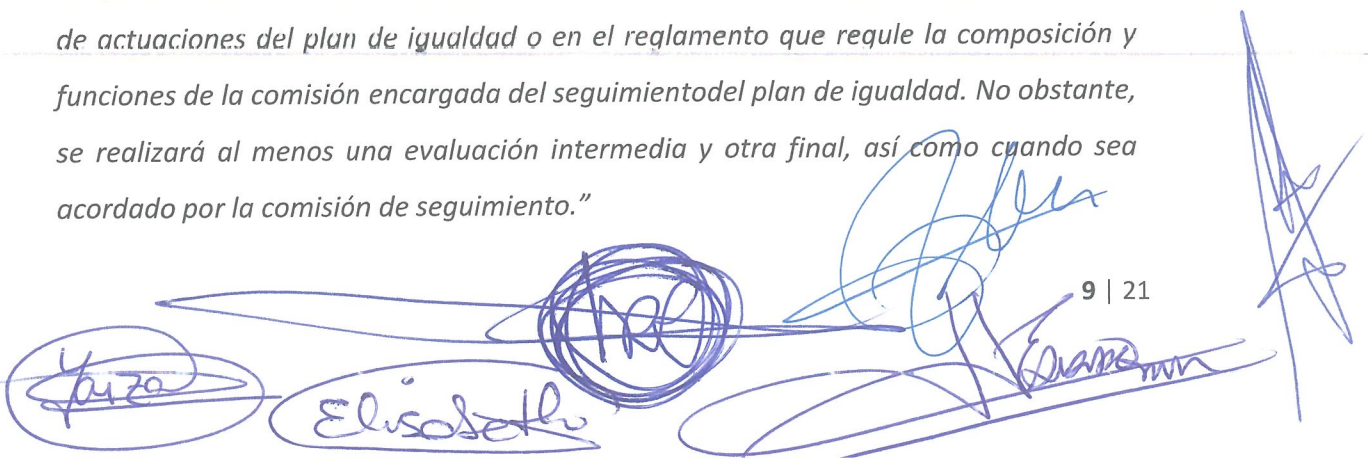
4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este Plan de Igualdad se aplica a la empresa Fran & Chemi, compuesta de 3 centros de trabajo, Gran Canaria, Tenerife y Fuerteventura, y a la totalidad de su plantilla.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tendrá una vigencia de 3 años, conforme a lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Como se menciona expresamente en el punto 6 del presente plan y como así lo establece el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *“En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.”*

Así, conforme a lo establecido en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *“El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.”*



En cumplimiento con lo establecido en la Política y en los protocolos vigentes anteriormente mencionados, así como en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y las personas trabajadoras acuerdan el presente Plan de Igualdad que regula los objetivos a alcanzar en los siguientes ámbitos de actuación:

- Condiciones laborales.
- Acceso a la organización.
- Formación interna y/o continua.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Retribución.
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
- Comunicación no sexista.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Teniendo en cuenta la situación de ERTE de la plantilla de F&C durante la casi totalidad del año 2020, para la elaboración de este plan de igualdad se han tenido en cuenta los datos de plantilla media de Fran&Chemi S.L. desde enero de 2019 a diciembre de 2019.

Resultando una plantilla de 122 personas trabajadoras, de los cuales 97 son hombres, representando el (80%) y 25 mujeres (20%).



5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.

Según el art.46 de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres:

"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.

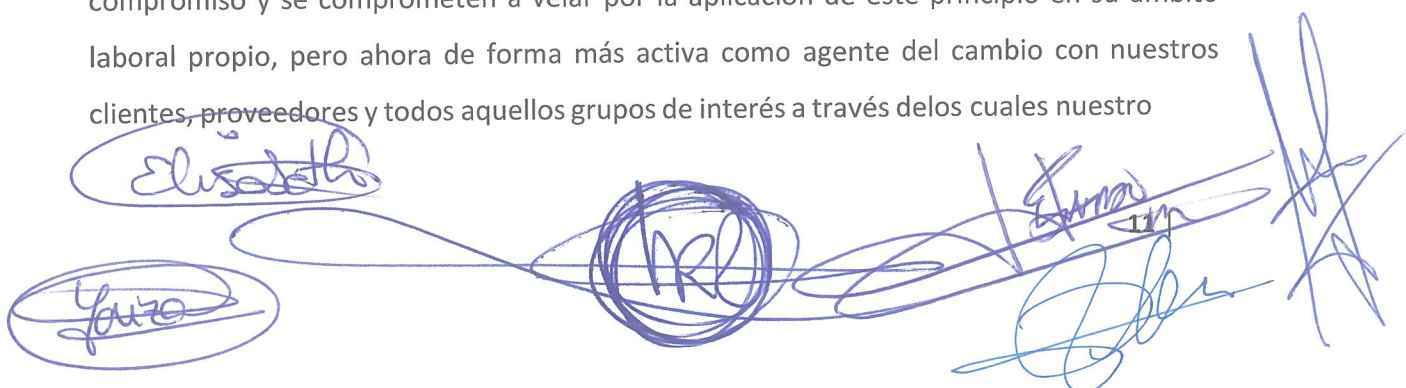
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, F&C concibe el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Como consta en el art.3 de la L.O 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil." En este sentido, F&C pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Por ello todas las personas que forman parte del equipo de la empresa, reafirman su compromiso y se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral propio, pero ahora de forma más activa como agente del cambio con nuestros clientes, proveedores y todos aquellos grupos de interés a través de los cuales nuestro



Handwritten signatures in blue ink, including names like Elisabet, Yura, and others, along with a large circular stamp containing the letters 'F&C'.

valor añadido como referente en el mercado, para dar continuidad y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover un espacio de trabajo donde no exista ningún tipo de discriminación de género.

Los objetivos generales de este Plan son los siguientes:

- ✓ Promover en F&C el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- ✓ Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ✓ Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en F&C una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- ✓ Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- ✓ Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de F&C.
- ✓ Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, F&C espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla su calidad de vida y la salud laboral, así como generar un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.



12 |

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan de igualdad se estructura en siete áreas de análisis: **estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación sexismo y acoso laboral y cultura organizativa.**

Para cada una de estas área se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

Estructura de la plantilla	Segregación ocupacional femenina
	Segregación vertical
	Retribución
Selección	Acceso a la empresa y proceso reclutamiento
Promoción	Criterios y sistema de promoción
Formación	Formación en igualdad de oportunidades
	Oferta formativa
Conciliación	Flexibilidad jornada laboral
Sexismo y acoso sexual	Condiciones de trabajo
	Prevención del acoso
	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del plan de igualdad
	Lenguaje e imagen no sexista
	Valores y actitudes organizativas
	Responsabilidad social empresarial

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ACCIONES Y MEDIDAS.

Este plan se sustenta en las sesiones de trabajo previo realizadas por la Comisión de Igualdad desde Marzo de 2021 hasta la fecha de aprobación del plan. Se ha realizado un análisis de situación para cada una de las áreas estudiadas, que ha permitido elaborar el plan de acción que se detalla a continuación:

1. La evaluación de la situación actual arroja unos buenos datos respecto al equilibrio en cuanto a la composición de la plantilla y a las prácticas que fomentan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de la dirección de la empresa. Pero se detecta un déficit respecto a la comunicación interna para promover así el uso del lenguaje neutro y no sexista. Así que el primer objetivo específico es mejorar la comunicación interna en materia de igualdad que se realicen desde la empresa en los distintos canales internos existentes. Fomentando la conciencia de la comunicación no sexista dotando de información a la plantilla y eliminando cualquier documento sensible de serlo.

2. La Comisión también considera que la organización puede mejorar en el desarrollo formal de protocolos internos, tanto de incorporación a la empresa, como de formación, promoción, información sobre beneficios sociales y medidas de conciliación para el personal.

Así, el segundo objetivo específico se basa en informar a la organización de los permisos legales y propios de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como en informar sobre los protocolos internos de acceso a la organización, promoción, formación y beneficios sociales.

3. En base a los datos obtenidos en las sesiones de trabajo sobre los datos del diagnóstico, el tercer objetivo específico se concreta en un mayor impulso de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a puestos de trabajo, promociones y formación. Con la definición de un proceso de

Yare
Elisabeth

hpk

hpk

hpk

hpk

selección interno que garantice un proceso paritario y una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres. Garantizando también un acceso a la formación de una forma igualitaria. Y comunicar y mejorar el proceso de promoción y el acceso a las ofertas internas.

4. El cuarto objetivo específico se basa en el fomento de una distribución por sexos más igualitaria en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, poniendo especial énfasis en los puestos en los que se detecta infra representación de alguno de los dos sexos, como son los departamentos de logística y transporte.

PLAN DE ACCIÓN:

Dentro del seno de la Comisión y durante las sesiones de trabajo se definen una serie de acciones para llevar a cabo durante los 3 años de vigencia del presente plan de igualdad. También se definen roles y responsabilidades de cada componente de la Comisión en cada una de las acciones a desarrollar.

Se detallan a continuación:

Acción 1	Estructura de la plantilla
Descripción:	Revisar con perspectiva de género la retribución de cada uno de los puestos y la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo. Realizar estudio de potencial de mujeres en la plantilla con el objetivo de mejorar la cualificación de todas las mujeres con potencial.
Responsable de la comisión que coordina	Adrian Yeray Ramírez
Periodo temporal	Diciembre de 2021
Indicador de seguimiento	% puestos de trabajo revisados, % retribuciones en puestos de trabajo revisados y realización de estudio.
Departamentos y recursos	RR. HH. y Dirección

Elisabeth
Laura

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Acción 2

Selección

Descripción:

Utilización de criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras para describir y valorar los puestos de trabajo.
Redactar y divulgar una declaración de principios que contenga las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

Responsable de la comisión que coordina

Elisabeth Gómez Torres

Periodo temporal

Octubre 2021

Indicador de seguimiento

Elaboración y difusión de una declaración de principios a toda la organización y externamente.

Departamentos y recursos

Responsables de Departamento

Acción 3

Promoción

Descripción:

Tener en cuenta en las posibles promociones, en todas las áreas o departamentos de la empresa, todo lo referente a la garantía de igualdad de oportunidades de todo el personal y la no discriminación por cualquier motivo.

Responsable de la comisión que coordina

Yaiza Hernández

Periodo temporal

Diciembre 2022

Indicador de seguimiento

Verificación de la igualdad de oportunidades en las promociones realizadas

Departamentos y recursos

RR. HH. y Dirección

Elisabeth

Yaiza

RR

[Signature]

Acción 4

Formación

Descripción:

Incorporar la perspectiva de género en la formación y sensibilización a la plantilla.
La dirección deberá diseñar, planificar y organizar la formación de forma que hombres y mujeres accedan por igual a la formación.

Responsable de la comisión que coordina

Adrian Yeray Ramírez

Periodo temporal

Noviembre de 2023

Indicador de seguimiento

% de cursos realizados que incorporan la perspectiva de género, % de cursos sobre igualdad y % hombres y mujeres asistentes a cursos.

Departamentos y recursos

RR. HH y Jefe de Administración

Acción 5

Conciliación

Descripción:

Impulsar medida de conciliación realizando valoración de su incidencia, posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes y menores. Recoger información sobre necesidades de conciliación realizando encuestas o consultas a la plantilla periódicamente.

Responsable de la comisión que coordina

Elisabeth Gómez

Periodo temporal

Diciembre de 2024

Indicador de seguimiento

% personal que utiliza medidas de conciliación, número de peticiones de reducción de jornada, encuestas y consultas anuales.

Departamentos y recursos

RR. HH y Dirección

Acción 6

Sexismo y acoso sexual

Descripción:

Elaboración y divulgación interna y externa de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Formación a cerca de la igualdad y respeto mutuo y elaborar protocolo de acoso. Garantizar el respeto y prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Responsable de la comisión que coordina	Yaiza Hernández
Periodo temporal	Diciembre 2023
Indicador de seguimiento	Realizar comunicación y divulgación interna y externa, % personal formado, elaboración protocolo acoso y nº acciones de información y divulgación del protocolo.
Departamentos y recursos	RR. HH y Dirección

Acción 7

Cultura organizativa y clima laboral

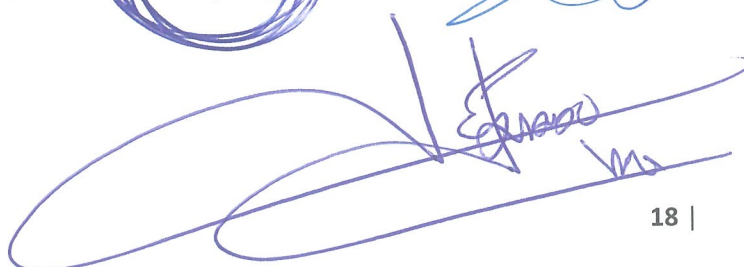
Descripción:

Sesiones informativas explicando los porqués y los objetivos del plan de igualdad.
 Establecer canales de información permanentes sobre la igualdad de oportunidades.
 Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades y motivar la participación del personal.
 Utilizar lenguaje no sexista en la redacción de comunicados internos y proyectar una imagen or la igualdad hacia los clientes, otras empresas y la sociedad en general.

Responsable de la comisión que coordina	Adrian Y. Ramírez
Periodo temporal	Diciembre 2022
Indicador de seguimiento	Realizar una encuesta de igualdad a finales de 2022. Creación de directrices internas sobre lenguaje no sexista. Colocación de resumen del plan de igualdad en la página web.
Departamentos y recursos	RR. HH y Dirección







8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Para ello F&C evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarios/as de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas. En concreto, la empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos. comprobar si el plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas. Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, lo realizará la Comisión de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la empresa y se reunirá de manera ordinaria una vez al año durante la vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad.
3. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
4. Revisar las medidas de conciliación.
5. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, promover las medidas que eviten dicho acoso.
6. Elaborar y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones formativas.



10. ANEXOS

1. Protocolo de Acoso Fran&Chemi S.L
2. Acta de constitución de la Comisión de Igualdad de F&C.
3. Reglamento interno Comisión de Igualdad de F&C.
4. Carta compromiso con la igualdad por parte de la Dirección.
5. Encuesta a los trabajadores/as.
6. Documento datos del diagnóstico.
7. Planificación de las acciones concretas.

La Comisión de Igualdad estará formada por 3 representantes de la empresa y 3 representantes legales de las personas trabajadoras.

Forman parte de la Comisión de igualdad de Fran&Chemi : En representación de la empresa:

- Francisco del Pino
- Eduardo Medina
- Inmaculada Caraballo

En representación de la plantilla:

- Adrian Y. Ramírez
- Elísabeth Gómez
- Yaiza Hernández

En caso de producirse una vacante en la representación de la plantilla, la RLT elegirá a la persona que la sustituirá.

9. PLAN DE COMUNICACIÓN SOBRE IGUALDAD.

El objetivo del plan de comunicación sobre igualdad es informar a las empleadas y los empleados a cerca de las medidas del plan de igualdad. F&C, consciente de la importancia de divulgar el contenido del plan de igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este plan en los medios y soportes que considere adecuados.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los adecuados para hacer campañas de información y divulgación para la dimensión de la plantilla actual de la empresa.

Este plan de comunicación sobre igualdad quedará incluido en el ámbito del plan de comunicación interna anual de F&C.

20 | 21

10. ANEXOS

ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Una vez analizada la situación actual de la empresa pueden sacarse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Fran&Chemi.

En Fran&Chemi, debido al análisis expuesto anteriormente, se observa que la estructura organizacional está compuesta mayoritariamente por personal de sexo masculino.

En Fran&Chemi, el análisis expuesto anteriormente muestra que la estructura organizacional está compuesta por un mayor número de personal de sexo masculino que de sexo femenino.

Dada esta información, las propuestas de mejoras orientadas a garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los estratos de la organización.

- Propuesta de revisión de Organigrama y elaboración de Perfiles de puesto de trabajo para la elaboración en lenguaje inclusivo y la corrección de algún potencial sesgo de género.
- Se propone crear un Plan anual de formación, en el que se incluya:
 - Formación específica en materia de igualdad de oportunidades para la/s persona/s encargadas de la selección y gestión de personal de la empresa.
 - Incluir formación o información orientada a la sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla, en general.
 - Se recomienda revisar los contenidos formativos desde una perspectiva de género, especialmente cuando la formación se realice a través de personal y con medios propios de la empresa.
 - Realización de la formación íntegramente dentro de la jornada laboral (tal y como se realiza en la actualidad y según se recoge anteriormente) así como, en la medida de lo posible, en el propio centro de trabajo de la empresa, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal.

- Propuesta de creación de Plan de carrera profesional que permita la promoción de personal interno de la compañía hacia puestos de mayor responsabilidad.

En él se establecerá procedimiento, metodología, formas de publicidad y criterio para su realización.

- La integración en la empresa de colectivos en riesgo de exclusión social y laboral (inmigrantes, minorías étnicas, desempleados/as, discapacitados/as...) es un factor que cada día se hace más latente en la sociedad actual. Tras la evaluación de la situación laboral del último año de la empresa, puede observarse una carencia de programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales (discapacitados/as, inmigrantes, víctimas de violencia de género). Se propone la elaboración de procedimiento para integrar en la empresa a personas de colectivos en riesgo de exclusión social y laboral. En él se establecerá procedimiento, metodología, formas de publicidad y criterio para su realización.

- Propuesta de creación de Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permita aumentar y ampliar medidas orientadas a la conciliación como, por ejemplo, posibilidad de elección preferencial de vacaciones a personas trabajadoras con hijos o hijas menores o personas dependientes a cargo, flexibilidad horaria, etc. Se recomienda que se definan y concreten las medidas que actualmente posibilita la empresa, así como que dichas medidas se potencien y difundan entre todo el personal de la empresa, para alcanzar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En lo referente a la Prevención de riesgos laborales y salud laboral, se recomienda realizar una evaluación de los puestos de trabajo desde perspectiva de género, con el fin de conocer las medidas de salud laboral o prevención dirigidas especialmente para mujeres que tiene implantadas la empresa, así como formar en igualdad de oportunidades a la persona responsable en prevención de riesgos.

- Además, se proponen la creación específica y adaptada a la situación de la empresa de un Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho procedimiento de actuación será público y se difundirá a todos los integrantes de la compañía.

- Se proponen el difundir entre los medios de comunicación de publicaciones de la empresa (a nivel externo e interno), temas que hagan referencia a la igualdad de oportunidades.

- Se propone la elaboración y difusión de un manual de lenguaje no sexista, así como la revisión y corrección de lenguaje e imágenes de cualquier medio de comunicación externo e interno de la empresa.

ANEXO II. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En Fran&Chemi se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que integran la empresa. En todo caso, el principal factor que define el salario de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es el convenio colectivo por lo que se rige (Convenio colectivo de Pymes de la provincia de Las Palmas).

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales de las personas trabajadoras de la empresa están definidos en función del desempeño de su trabajo.

Sin embargo, no se utiliza ningún criterio para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales.

Las compensaciones salariales estarán establecidas a partir de la cantidad establecida en el Convenio según la categoría profesional del trabajador y de la trabajadora, y estipulando compensaciones extrasalariales según cada una de las categorías profesionales.

