

Dilluns, 22 d'abril de 2013

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 22 de març de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pla d'igualtat de l'empresa Chupa Chups, SAU*

Vist l'acord subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de desembre de 2012 pel qual s'aprova el Pla d'igualtat de l'empresa CHUPA CHUPS, SAU, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.f) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Pla d'igualtat de l'empresa CHUPA CHUPS, SAU, al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA CHUPA CHUPS, SAU

## 1. INTRODUCCIÓN

Contexto jurídico.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

En España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real.

Para ello, y en el ámbito de las Empresas se establece, para aquellas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos:

- 1) Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2) Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante LO) Chupa Chups ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad, realizando como pasos previos la presentación del proyecto, realización de un diagnóstico y exposición del mismo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para el centro de trabajo de Can Serra (C/ de les Masies, 16, 08635 Sant Esteve Sesrovires – Barcelona).

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Contexto empresarial.

En Chupa Chups, SAU nos comprometemos a actuar de conformidad con los principios recogidos en el Código de Conducta. Estos son las bases de nuestras políticas corporativas e inspiran las prácticas, directrices y procedimientos operativos adoptados por la Compañía.

En ese sentido y tal como se establece en el punto 7 del Código de Conducta, Relaciones con los empleados y empleadas, y en la Cláusula adicional del convenio colectivo del centro de trabajo Can Serra en Sant Esteve Sesrovires aprobado en noviembre 2011 se adquiere el compromiso de crear una Comisión de Igualdad.

De acuerdo con el artículo 7.2 del mencionado código, la Compañía evitará toda forma de discriminación de sus empleados y empleadas y adoptará criterios objetivos para la selección, gestión y desarrollo de sus recursos Humanos.

En particular, la evaluación de los candidatos se basará en el perfil de la persona (experiencia/habilidades) en relación con los requisitos del puesto de trabajo. Se garantiza la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

La compañía está comprometida con la mejora y potenciación de las habilidades de sus empleados y empleadas, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo en base a sus competencias y capacidades, evitando todo tipo de discriminación ya se por motivos de edad, sexo, raza, estado de salud, nacionalidad, ideología política o creencia religiosas.

Existe el claro compromiso de proporcionar a los empleados y empleadas un entorno de trabajo saludable y seguro, de favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales, basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento del mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Diagnóstico de Igualdad.

El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la LOI, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.
- De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa así como la identificación de áreas que pudieran requerir de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.
- Toda la información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido consensuadas en la Comisión de Igualdad definida en la Compañía.

El análisis que el Diagnóstico de Situación realiza sobre las condiciones de trabajo, certifica que la empresa cumple con la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales así como sus actualizaciones y la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 2. DEFINICIONES

Con objeto de facilitar la comprensión de los términos relacionados con el ámbito de la igualdad que puedan estar presentes en este informe, relacionamos a continuación las definiciones de los mismos recogidas en la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad de la empresa:

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.

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.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

### Diagnóstico de Situación:

Consiste en el análisis detallado de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El Diagnóstico de Situación analiza desde una perspectiva de género lo siguiente:

1. Características de la empresa.
2. Características de los empleados y empleadas (acceso a la empresa, tipo de contrato, formación y reciclaje, antigüedad, procedencia, edad, grupo profesional, nivel formativo, bandas salariales, pluses, jornada).

### Comisión de Igualdad:

Es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Sus componentes previamente han manifestado su compromiso común para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de la plantilla, apostando por la adopción de medidas específicas cuya finalidad sea conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de las posibles discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Compañía.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son las relacionadas con la información y sensibilización a la plantilla, el análisis y valoración del Diagnóstico de Situación y el Plan de Actuación, así como su seguimiento y evaluación. Concretamente, velarán por:

- a) Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- b) Analizar y aprobar el diagnóstico de igualdad.
- c) Elaborar conjuntamente las medidas que formen parte del plan de igualdad de la Empresa
- d) Promover y evaluar la implantación y el buen desarrollo del Plan de Igualdad que se acuerde.
- e) Procurar el pleno cumplimiento del Plan de Igualdad elaborado y acordado así como el desarrollo de las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- f) Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de acoso definido y aprobado por la Comisión de Igualdad.

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

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.

Igualdad de trato en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el objetivo proporcionado.

### Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Discriminación:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera no aceptable toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acción positiva:

Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad.

### 3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad de CHUPA CHUPS ha sido elaborado mediante la previa elaboración de un diagnóstico de situación avalado por la comisión de igualdad en fecha Julio 2012, identificándose los siguientes ámbitos de actuación:

Acceso a la empresa: Reclutamiento, Selección y Contratación  
Desarrollo profesional  
Compensación  
Conciliación de la vida laboral y familiar  
Comunicación interna e información  
Prevención de riesgos laborales  
Acoso y discriminación

La población analizada han sido los empleados y empleadas de la compañía Chupa Chups, SAU del centro de trabajo Can Serra en Sant Esteve Sesrovires a fecha abril 2012.

Con el fin de realizar un análisis adecuado se han dividido los datos por áreas de trabajo. A continuación se detallan las áreas y la representatividad de las mismas sobre el total.

Área Manufacturing, empleados y empleadas del área productiva tanto operarios/as como mandos intermedios y apoyo administrativo. 219 personas, supone un 61,34% del total del centro.

Área Almacén, empleados y empleadas del área Materias Primas y Expediciones tanto operarios/as de almacén como mandos intermedios y apoyo administrativo. 48 personas, supone un 13,44% del total del centro.

Área Oficinas, empleados y empleadas de administración de los diversos departamentos como por ejemplo Finanzas, Logística, RRHH,... En total 90 personas, que suponen un 25,22% del total del centro.

Asimismo su contenido y resultado ha sido revisado, consensado, aprobado y validado por la Comisión de Igualdad (representación empresarial, representación social y asesores y asesoras sindicales).

Del análisis de los ámbitos desarrollados se derivan, a modo de síntesis, los resultados y/o conclusiones que se detallan a continuación y que pasarán a formar parte del Primer Plan de Igualdad de Chupa Chups, SAU, centro de Can Serra ubicado en C/ de les Masies, 16, 08635 Sant Esteve Sesrovires, Barcelona.

El análisis de la representatividad de género ha sido analizado en función de los siguientes parámetros:

1. Plantilla desagregada por sexo.
2. Distribución plantilla por modalidad contractual, desagregada por sexo.
3. Distribución de la plantilla por antigüedad.
4. Distribución de la plantilla por procedencia.
5. Distribución de la plantilla por edades.
6. Distribución de la plantilla por grupos profesionales.
7. Distribución de la plantilla por nivel formativo.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

8. Distribución de la plantilla por bandas salariales.
9. Distribución de plantilla por jornada.
10. Promoción y Formación 2011.
11. Promociones y ascensos 2011.
12. Movimientos de personal 2010 vs 2011.
13. Suspensión de contrato, permisos y excedencias 2011.
14. Horas fuera de jornada 2011.

### 3.1. SEXO

La plantilla total desagregada por sexo, existe equidad en proporción teniendo un 43,7% de mujeres y un 56,3% de hombres.

En Manufacturing: la representatividad de mujeres se sitúa en el 45,66% frente a un 54,34% la de hombres. Mientras que el área Almacén la proporción femenina es del 6,25% frente al 93,75% masculino.

En Oficinas, la proporción actual de mujeres asciende al 58,89% frente a un 41,11% de hombres.

### 3.2. MODALIDAD CONTRACTUAL

En la distribución de plantilla por modalidad contractual y desagregada por sexo, se dividen a los empleados y empleadas con contrato fijo y contrato eventual.

Los contratos eventuales se dividen en las tipologías de circunstancias de la producción, sustitución y prácticas.

La contratación indefinida supone más del 80% de los contratos, independientemente del género.

En el caso de contrato fijo, distribuido por áreas:

En Manufacturing: la representatividad de mujeres sobre el total del área se sitúa en el 54,70% frente a un 45,30% la de hombres. Mientras que el área de Almacén la proporción femenina es del 7,89% frente al 92,11% masculino.

En Oficinas, la proporción actual de mujeres con contrato fijo asciende al 56,98% frente a un 43,02% de hombres.

En el caso de contrato eventual:

Manufacturing: la representatividad de mujeres con contrato eventual es del 2,63% de frente a un 97,37% la de hombres.

Cabe señalar que mayoritariamente en los procesos de selección para estas ofertas existe mayor número de candidaturas masculinas.

En el área Almacén no hay ningún caso de mujeres con contrato eventual, mientras que hay 8 casos en hombres.

El escenario contrario al área almacén lo encontramos en Oficinas donde no existen hombres con contrato eventual, y sí 4 casos de mujeres.

### 3.3. ANTIGÜEDAD

Las franjas de antigüedad establecidas para realizar el diagnóstico de situación han sido menos de 6 meses, de 6 meses a 1 año, más de 1 año a 3 años, más de 3 a 5 años, de 6 a 10 años, más de 10 años.

Asimismo, cuando analizamos la Representatividad de género en función de la antigüedad y área observamos:

Área Manufacturing;

Mayor presencia masculina en el rango de menos de 6 meses en el área Manufacturing, 88,23% sobre el total de trabajadores y trabajadoras concentrados en una antigüedad inferior a 6 meses, relacionándose este dato con los contratos eventuales. La presencia femenina cuenta con un 11,77% en colaboradoras con una antigüedad inferior a los 6 meses.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

En el rango de seis meses a un año, el porcentaje de presencia femenina es de 31,58% frente al 68,42% masculino.

En los casos de más de un año y menos de tres años, encontramos la mayor diferencia entre mujeres y hombres, al no existir casos femeninos y sí 27 masculinos.

Por el contrario encontramos un porcentaje mayor de colaboradoras en los tramos con una antigüedad de entre tres y cinco años, con un 83,33% de mujeres y 16,67% de hombres, y de entre 6 años a 10 años, existe una presencia de 68% en mujeres y 32% de hombres.

Respecto al último tramo, más de 10 años, cabe destacar la igualdad entre mujeres y hombres, con un 53,10% y un 46,90% respectivamente.

Área Oficinas;

Presencia igualitaria en el rango de menos de 6 meses.

En el rango de seis meses a un año, el porcentaje de presencia femenina es de 75% frente al 25% masculino.

En los casos de más de un año y menos de tres años, encontramos un 62,50% de presencia femenina frente al 37,50% masculina.

Por el contrario encontramos un porcentaje mayor de colaboradoras en los tramos con una antigüedad de entre tres y cinco años, con un 77,78% de mujeres y 22,22% de hombres.

Respecto a los últimos tramos, entre 6 años a 10 años, y más de 10 años, cabe destacar la igualdad entre mujeres y hombres, con porcentajes de 54,38% y 45,62% respectivamente.

Área Almacén;

En todos los tramos la presencia es masculina, excepto en el que comprende la antigüedad de más de 10 años, donde se concentra la presencia femenina con un 20%, frente al 80% masculino del total del rango.

### 3.4. PROCEDENCIA

El estudio de la distribución de la plantilla por procedencia se ha realizado encuadrando a los empleados y empleadas en España, Europa (excepto España), Asia, América y África.

Área Manufacturing;

La presencia mayoritaria la encontramos en España, y distribuido de forma igualitaria entre mujeres y hombres.

En segundo lugar se encuentra la procedencia del continente africano con 8 casos masculinos.

La presencia europea es del 50% en ambos sexos.

En cuanto a la procedencia de América se reparte en un 66,67% mujeres y 33,33% hombres.

Área Oficinas;

La presencia mayoritaria la encontramos en España, y distribuido con un 57,47% mujeres y 42,53% hombres.

En los dos casos de procedencia diferente a España, como son Europa y América están representados por mujeres.

Área Almacén;

La presencia mayoritaria continúa siendo la española con un 72,92% del total de empleados y empleadas. La distribución por género se sitúa en un 8,57% femenino y un 91,43% masculino.

Las procedencias de Asia, África y América están ocupadas por hombres en su totalidad, con 13 casos representando un total de 27,08% sobre el total de empleados y empleadas.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

### 3.5. EDAD

Las franjas de edad para encuadrar a los empleados y empleadas en el cuestionario de diagnóstico han sido:

De 18-30 años, 31-40 años, 41- 50 años, 51-60 años, 61 y más.

Cuando analizamos el sexo en función de la edad, observamos una equivalencia de presencia en la mayoría de los tramos, excepto en el que va de 18-30 años donde la presencia masculina es superior, un 76,67% frente al 23,33% femenino.

En el otro extremo se presenta la franja de más de 61 años, donde el único caso existente es un hombre.

### 3.6. GRUPO PROFESIONAL

En conclusión, la situación de la mujer en materia de representatividad en Chupa Chups, SAU es paritaria en la mayoría de áreas. No obstante se analizará el hecho de la menor presencia femenina en los diferentes grupos.

Destacar, asimismo, que la representación de las mujeres (un 43,70% de mujeres frente a un 56,30% de hombres), está en línea con la presencia femenina en la población ocupada en España, que se sitúa en torno a un 43% (Según encuesta de población activa del INE 2011).

Se han tenido en cuenta los 6 grupos profesionales, siendo los porcentajes sobre el total de empleados de cada área.

El escalado de los Grupos Profesionales va en función de los requisitos de cualificación, siendo el GP1 el de menor requisito y así en orden ascendente hasta el GP6 de mayor cualificación.

#### Área Manufacturing;

Los empleados y empleadas del área de Manufacturing representan el 61,34% del total de la plantilla de las 3 áreas.

La distribución de plantilla por grupos profesionales, en el área de Manufacturing es equilibrada desde un punto de vista de representatividad en los grupos profesionales 3 y 4.

La presencia femenina total en el área Manufacturing es de 45,66% y la masculina 54,34%.

El Grupo Profesional 1 representa sobre el total del área el 26,94%, y se reparte en un 2,74% de mujeres y un 24,20% de hombres.

El Grupo Profesional 2, representa el 26,03% del área y se reparte en 19,63% mujeres y 6,40% hombres.

El Grupo Profesional 3, representa el 33,78% del área y se reparte en 17,80% mujeres y 15,98% hombres.

El Grupo Profesional 4, representa el 8,68% del área y se reparte en 4,57% mujeres y 4,11% hombres.

El Grupo Profesional 5, representa el 4,11% del área y se reparte en 0,91% mujeres y 3,20% hombres.

En el Grupo Profesional 6 hay 1 solo caso y es hombre.

#### Área Oficinas;

Los empleados y empleadas del área de Oficinas representan el 25,21% del total de la plantilla de las 3 áreas.

En el área de estudio, la presencia total femenina es de un 58,89% y 41,11% de hombres.

El Grupo Profesional 1 no tiene representación.

El Grupo Profesional 2 representa el 26,66% del área. Se reparte con un 23,33% de mujeres y 3,33% de hombres.

El Grupo Profesional 3 representa el 31,10% del área, y se reparte en 23,33% de mujeres y un 7,77% de hombres.

El Grupo Profesional 4 representa el 11,11% del área y se reparte en un 3,33% de mujeres y un 7,78% de hombres.



Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

El Grupo Profesional 5 representa el 18,88% del área y se reparte en 4,44% de mujeres y un 14,44% de hombres.

El Grupo Profesional 6 representa el 12,22% del total del área, siendo el 4,44% mujeres y 7,78% hombres.

Área Almacén;

Los empleados y empleadas del área de almacén representan el 13,45% de los empleados y empleadas totales de las 3 áreas, siendo la distribución entre mujeres y hombres de 6,25% y 93,75% respectivamente.

En el Grupo Profesional 1 no existe representatividad femenina y los hombres representan el 10,41% del total del almacén.

En el Grupo Profesional 2 los hombres son el 62,50% del total del almacén y no existe representación femenina.

El Grupo Profesional 3 representa sobre el total del almacén un 12,50%, repartiéndose en 4,17% mujeres y 8,33% de hombres.

El Grupo Profesional 4 es el 8,33% del total del almacén, siendo un 2,08% mujeres y un 6,25% de hombres.

El Grupo Profesional 5 es el 4,17% del total, y no hay representatividad femenina.

El Grupo Profesional 6, presenta 1 caso, hombre.

### 3.7. NIVEL FORMATIVO

Los niveles formativos establecidos para el posterior análisis han sido: sin estudios, Primarios (1), Secundarios (2) y Universitarios.

(1) Primaria, EGB y ES.

(2) Bachillerato, BUP; COU; FP.; Grado Medio y Superior.

Área Manufacturing;

La distribución de plantilla por nivel formativo se reparte de acuerdo al siguiente desglose:

Sin estudios: 1 caso femenino.

Estudios primarios: el 48% de los empleados y empleadas tienen un nivel de estudios primarios, concentrándose un 65% en mujeres y un 35% en hombres.

Estudios secundarios: 43,84% de los empleados y empleadas del área de manufacturing, siendo la representatividad de 24% mujeres y 76% hombres.

El nivel universitario representa el 6,85% y la distancia entre hombre y mujeres se recorta con un 40% mujeres y 60% hombres.

Área Oficinas;

La distribución de plantilla por nivel formativo es cercana a la equidad con porcentajes del 40% y 60% en hombres y mujeres en los niveles de estudios secundarios y universitarios.

El nivel de estudios primario está representado por 2 casos femeninos.

Área Almacén;

En nivel de estudios la representatividad dentro del colectivo masculino es muy heterogénea.

Sin estudios 2 casos. Estudios Primarios un 88% hombres respecto a un 12% mujeres. Estudios secundarios con 18 casos masculinos y 1 caso con estudios universitarios.

### 3.8. BANDAS SALARIALES

La Política Retributiva de la Compañía está compuesta por unas tablas salariales establecidas en convenio colectivo propio.



Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Se han agrupado a los empleados y empleadas en las siguientes franjas salariales:

Entre 12.000 y 16.000 EUR, entre 16.001 y 20.000 EUR, entre 20.001 y 24.000 EUR, entre 24.001 y 28.000 EUR, entre 28.001 y 30.000 EUR y más de 30.001 EUR.

En las bandas salariales centrales entre 16.001 y 30.000 EUR el % de mujeres es en general superior al de los hombres.

Encontramos una mayor presencia masculina en las bandas salariales de los extremos tanto en las de salario bruto fijo anual inferior a 16.000 EUR y la banda que comprende más de 30.001 EUR.

Área Manufacturing;

La distribución de plantilla por bandas salariales es de mayor porcentaje femenino en aquellas entre 16.001 y 28.000 EUR. En las bandas de menos de 16.000 EUR, entre 28.000 y 30.000 EUR el % es mayor de hombres.

Encontramos una distribución igualitaria en la banda salarial de más de 30.001Euros con un 48,05% de mujeres y un 51,95% de hombres.

Área Oficinas;

La distribución de plantilla por bandas salariales es de mayor porcentaje femenino en todas las bandas salariales, excepto en la de más de 30.001 EUR donde existe un 38,30% de mujeres y un 61,70% de hombres.

Área Almacén;

Las bandas salariales que comprenden márgenes inferiores y medios están ocupados en el 100% de los casos por hombres.

El resto de bandas salariales se distribuyen a nivel de sexo de la siguiente manera. La representatividad de estos grupos es del 75% de la plantilla total de almacén.

Entre 16.001 y 20.000 EUR un 2,08% mujeres y 45,83% hombres.

Entre 24.001 y más de 30.000Euros un 4,17% mujeres y 22,92% hombres.

### 3.9. JORNADA

Antes de analizar las cifras que se desprenden del diagnóstico de situación se definen los criterios establecidos en materia de tipo de jornada.

Partida: los empleados y empleadas realizan horario discontinuo de 8 horas con pausa para comida. Comprende aquella que tiene flexibilidad horaria establecida por convenio colectivo.

Reducida: los empleados y empleadas realizan horario continuado menor de 8 horas.

Continua rotativa: los empleados y empleadas prestan sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Continua no rotativa: los empleados y empleadas prestan sus servicios en jornadas fijas de hasta 2 turnos por motivos de restricción médica, 4º turno.

Con el fin de obtener un análisis productivo del tipo de jornada no se tratan los resultados finales por áreas, sino el global de las 3 áreas manufacturing, oficinas y almacén.

Si bien existen diferentes tipos de horario en función del área de trabajo, no se ha detectado discriminación alguna por razón de género.

Todos los colaboradores/colaboradoras trabajan el tiempo estipulado en el Convenio colectivo de aplicación, sin distinción de sexo.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

La jornada partida tiene una representatividad cercana al 50% tanto en mujeres como en hombres con un 45,63% y un 54,37% respectivamente.

El 10% de los empleados y empleadas de la compañía que desarrollan su actividad en el centro de trabajo de Can Serra en Sant Esteve de Sesrovires pueden proponer concreción horario para la realización de su jornada. En concreto, la jornada reducida está ocupada en un 94,44% de mujeres y un 5,56% de hombres.

Respecto a la jornada continua rotativa el 34,12% son mujeres y el 65,88% hombres.

En cuanto a la jornada continua no rotativa está ocupada en un 25% por mujeres y un 75% de hombres.

### 3.10. FORMACIÓN 2011

La elaboración del Diagnóstico evidencia la preocupación de la compañía por la formación del desarrollo de sus colaboradores y colaboradoras, facilitando las herramientas necesarias para que obtengan los resultados y desarrollen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias.

La formación se planifica de forma personalizada, partiendo de las necesidades detectadas en cada empleada/empleado.

Se han encuadrado en cuatro áreas de desarrollo: Formación técnica, idiomas, ofimática y el área de competencias/habilidades.

#### Área Manufacturing;

En el área de Manufacturing las acciones formativas que se han llevado a cabo durante 2011 han sido en materia técnica y de idiomas con los % de representación muy similares en mujeres y hombres. 40% y 60% respectivamente en cursos técnicos. En curso de idiomas 58% mujeres y 42% hombres.

#### Área Oficinas;

Se han realizado durante 2011 acciones formativas en cursos técnicos, idiomas y competencia/habilidades. El área con menor representación femenina es a nivel técnico y de competencias/ habilidades con porcentajes cercanos al 30% mujeres y superiores al 65% en hombres.

En idiomas hay un 59,25% de mujeres respecto al 40,75% de hombres, porcentaje que viene explicado por una mayor presencia femenina que masculina en el área de Oficinas.

#### Área Almacén;

Las formaciones impartidas en capacitación técnica, idiomas y competencias han sido masculinas.

### 3.11. PROMOCIONES Y ASCENSOS 2011

En materia de gestión de personas, en función de la información disponible no se advierten criterios o prácticas discriminatorias. Las políticas y procesos en este ámbito se caracterizan por la neutralidad y los datos cuantitativos analizados no ponen de manifiesto desigualdades por razón de género.

En concreto a través del Diagnóstico de Situación se considera oportuno la impartición de formación en sensibilización en materia de igualdad de género de todos los empleados y empleadas, así como el desarrollo de acciones específicas que fomenten y potencien el acceso, el desarrollo y la promoción de personas de un género u otro en aquellas áreas o puestos que actualmente exista un desequilibrio en cuanto a representatividad.

Las promociones de 2011 se han realizado en un 66,66% de los casos en mujeres y en un 33,33% en hombres.

### 3.12. MOVIMIENTOS DEL PERSONAL 2010 VS 2011

En términos de incorporaciones y/o bajas, el número de mujeres que se han incorporado durante los años 2010 y 2011 es inferior al de hombres.

Se analiza de forma detallada por áreas las incorporaciones y bajas de los años 2010 y 2011.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Àrea Manufacturing;

Se han incorporado un 17,65% de mujeres y un 82,35% hombres. El volumen de bajas ha ido en línea con las incorporaciones con un 25,93% de mujeres y un 74,07% de hombres.

Àrea Oficinas;

En el área de oficinas tanto las incorporaciones como las bajas son similares en cuanto al sexo. Un 58,33% mujeres y un 41,66% hombres en incorporaciones. Las bajas por su parte presentan un 54,16% mujeres y 45,83% hombres.

Àrea Almacén;

Las incorporaciones y bajas cercanas al 100% son hombres.

### 3.13. SUSPENSIÓN DE CONTRATO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS 2011

La Compañía cuenta con políticas formalizadas y procedimientos específicos que garantizan la protección de todas las colaboradoras embarazadas o en periodo de lactancia frente a cualquier riesgo que pueda afectar a su salud o seguridad, así como un listado de factores de riesgo que pueden influir negativamente al embarazo según el puesto de trabajo, y también con una clasificación de los puestos en relación al riesgo en los periodos de embarazo o lactancia.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

La Compañía adquiere un compromiso expreso con el fomento de la conciliación laboral y familiar en las políticas de Recursos Humanos, por ello la entidad muestra un especial interés en promover medidas que mejoren el equilibrio entre ambos conceptos.

Chupa Chups, SAU ha llevado a cabo varias iniciativas orientadas a mejorar la conciliación, tales como el disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas justo después de la baja de maternidad, la reducción de horario, la concesión de excedencias y licencias para el cuidado de los hijos e hijas, las ayudas escolares. Medidas que se vienen realizando desde antes de la aprobación de la LOI.

Tras el análisis de las áreas, en cuanto a las diversas tipologías de bajas temporales, el resultado que se desprende es una mayor incidencia en porcentaje de mujeres que tienen periodos de Incapacidad Temporal.

Respecto a la reducción de jornada por cuidado de hijos/hijas se da en mayor número entre las mujeres con un 94,6% frente al 5,40% de los hombres.

### 3.14. HORAS FUERA DE JORNADA

En este apartado se ha incluido aquel tiempo de trabajo que por diferentes motivos ha sido preciso modular la jornada habitual. Estas situaciones, mayoritariamente coyunturales (pedidos imprevistos, averías, motivos logísticos, etc.), vienen compensadas con jornadas festivas y en algunos casos mediante retribución económica.

Esta circunstancia ha afectado a un 50,14 % de la plantilla total, repartiéndose entre un 20,17 % en mujeres y un 29,97 % en hombres. Los volúmenes mayoritarios han estado incluidos en la franja inferior a 80 horas al año, lo que representa un 73,7 % del total de horas.

El área de manufacturing, los casos existentes han sido realizados por un 47,68 % de mujeres y un 52,32 % de hombres. Bajo la perspectiva de horas totales realizadas, en el intervalo 1 – 80 se concentran el 83,34 % de las realizadas por mujeres y el 59,49 de las realizadas por hombres.

En el área de almacenes el 100 % de los casos han sido afectados por hombres, y en la de oficinas no ha habido ninguno.

### 3.15. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

En el código de conducta interno se hace mención expresa el rechazo de cualquier conducta discriminatoria que pueda atentar contra la integridad, la honestidad, la dignidad o la confianza de los individuos, mostrándose asimismo el apoyo y respeto a los derechos humanos y haciéndose constar la obligación de comunicar los comportamientos irregulares, las prácticas dudosas, los riesgos y las desviaciones respecto de las políticas establecidas por la compañía.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Chupa Chups se posiciona formalmente en contra del acoso y la discriminación, fomentando el respeto y el diálogo, siempre con el objetivo de conseguir un ambiente laboral positivo.

Sin embargo, la empresa no cuenta, hasta la fecha, con procedimiento de denuncia concreto y seguimiento de casos de acoso y discriminación. Es por ello que el diagnóstico de situación recomienda la redacción de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como la realización de actividades formativas, de todos los colaboradores de sensibilización en materia de acoso y discriminación.

#### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Dar cumplimiento a la LOI 3/2007, de igualdad entre mujeres y hombres.

Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía a favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración.

Garantizar que el ejercicio y desarrollo profesional de todos los empleados y empleadas mujeres y hombres se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades.

Incluir la igualdad de oportunidades dentro de los elementos ordinarios de gestión de la compañía, mediante acciones de comunicación, formativas y de sensibilización en todos los niveles de la organización.

Prevenir, y en su caso, canalizar y dar respuesta adecuada a los eventuales casos de acoso que por cualquier causa pudieran producirse en la compañía.

#### 5. PLAN DE ACCIÓN

##### 5.1. ACCESO A LA EMPRESA: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el reclutamiento, selección y contratación para el acceso a la empresa.

Acciones:

1. Garantizar ofertas de selección sin contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos de género.
2. Los procesos de selección de personal deben basarse en criterios técnicos evitando cualquier actuación discriminatoria por razón de sexo.
3. Analizar las fuentes de reclutamiento utilizadas para garantizar que las contrataciones estén libres de cualquier criterio discriminatorio.
4. Revisar la denominación de los puestos de trabajo modificando aquellos que no incluyan por igual a hombres y mujeres.
5. En los supuestos de utilización de servicios profesionales externos de colocación, se les informará de la exigencia del cumplimiento de las prácticas de igualdad y de no discriminación.
6. Formar y / o reciclar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de los procesos de selección.
7. Fomentar, siempre que haya personas candidatas y, en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexo en proporción equilibrada para los diferentes puestos.

Indicadores y medidas de seguimiento:

1. Nº de contrataciones en puestos y categorías desagregadas por sexos.
2. Que la totalidad de las ofertas de empleo respeten los principios establecidas sobre lenguaje, imagen, comunicación y difusión.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

3. Índice de mujeres contratadas durante periodos de tiempo específico.

### 5.2. DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivos:

Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de promoción.

Acciones:

1. Cada acción formativa debe asegurar su contenido, organización e impartición con respeto al principio de igualdad.
2. Incorporar información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de acogida para el personal de nuevo ingreso.
3. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del departamento de Rh responsables de las políticas de selección, retribución, formación,...
4. Se formará al equipo directivo y mandos intermedios en gestión de personal desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.
5. Posibilitar y fomentar la asistencia a la formación de aquellas personas en situación de excedencia y / o reducción de jornada como consecuencia de la asunción de responsabilidades familiares.
6. Procurar que los horarios para la formación sean siempre que sea posible compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Indicadores y medidas de seguimiento.

1. Nº de empleados y empleadas que participan en la formación estando en situación de excedencia y/o reducción de jornada por guarda legal.
2. Nº de personas promocionadas desagregadas por sexos.
3. Horas de formación desagregada por sexo.
4. Número de personas formadas en materia de igualdad y no discriminación.

### 5.3. COMPENSACIÓN

Objetivo:

Garantizar que la retribución se aplique de forma equitativa con independencia del género.

Acciones:

1. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.
2. Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución de la equidad retributiva.
3. Confeccionar anualmente un estudio retributivo en el que se contemple la retribución total del personal desglosada por salario, desagregada por sexo y categoría profesional, con distinción de la antigüedad.

Indicadores y medidas de seguimiento.

1. Aplicación del régimen económico del convenio y acuerdos de aplicación.
2. Situación de la equidad interna según categoría profesional y género.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

3. Retribución media de mujeres de nueva incorporación en relación a la retribución media de hombres de nueva incorporación en un periodo de tiempo determinado.

#### 5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo:

Derechos que establecen la LOIMH, el ET y el convenio colectivo.

Informar a toda la plantilla sobre los derechos otorgados por el ET, la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el convenio de aplicación en materia de conciliación.

Acciones:

1. Diseñar folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa recogidas en el convenio colectivo.
2. Utilizar los canales de comunicación interna (tablones de anuncio, intranet,..) para informar a todos los empleados y empleadas de los permisos, suspensiones de contrato, excedencias, dejando ver a los varones la posibilidad de su disfrute (permisos parentales).
3. Consensuar con los representantes sindicales, la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad e igualdad de las obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.
4. Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando de algún derecho referente a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional pueda incluir, siempre que sea posible, en su jornada laboral las horas formativas que le sean impartidas.

Indicadores y medidas de seguimiento:

1. Nº de materiales informativos repartidos.
2. Nº de consultas sobre los derechos realizados por los trabajadores y trabajadoras.

#### 5.5. COMUNICACION INTERNA E INFORMACION

Objetivo:

Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género.

Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones internas de la empresa, utilizando lenguaje neutro y sin contenido sexista.

Acciones:

1. Creación de la comisión de igualdad y seguimiento.
2. Definición de las funciones de la comisión de igualdad.
3. Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
4. Elaboración de materiales de información y sistemas de comunicación destinados a la sensibilización y promoción de las políticas de igualdad en la empresa.
5. Inclusión de contenidos de igualdad de género en los planes de acogida.
6. Incluir en el convenio colectivo capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades.
7. Revisar corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación a fin de eliminar el sexismo.

Indicadores y medidas de seguimiento:

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

1. Nº de acciones realizadas.
2. Nº de trabajadores y trabajadoras informados e informadas.

### 5.6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo:

Mantener la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Para favorecer la no exclusión, se apoyará a las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género y en el estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

1. Informar de los protocolos existentes sobre la existencia de riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
2. Realizar un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por género.
3. Señalar plazas aparcamiento reservadas para mujeres embarazadas.

Indicadores y medidas de seguimiento:

1. Nº de mujeres acogidas a los protocolos.
2. Informe de siniestralidad.

### 5.7. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Objetivo:

Elaboración de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

### 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.



Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

- La Empresa pondrá en conocimiento de la Comisión de seguimiento los criterios que vaya marcando sobre uniformidad en los distintos departamentos o áreas.

- La Comisión de Seguimiento velará por la implantación de la misma con carácter homogéneo para ambos sexos.

Constitución.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente, cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno/a de los/las vocales designados/as por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Funciones.

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.

La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Atribuciones generales de la Comisión.

Interpretación del presente Plan de Igualdad.

Seguimiento de la aplicación.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que los/las negociadores/as de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Atribuciones específicas de la Comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizarán dos evaluaciones parciales, la primera a los 18 meses desde la entrada en vigor del mismo, y, otra a los 3 años. La evaluación final, tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En las evaluaciones finales del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante el primer año de vigencia las reuniones ordinarias serán trimestrales.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Dilluns, 22 d'abril de 2013

---

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

El responsable-coordinador/a designado/a será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, en representación de los trabajadores, trabajadoras y empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de conflictos derivados de este Plan de Igualdad.

Barcelona, 22 de març de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès