

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13818 *Resolución de 19 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Logifruit, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Logifruit, S.A. (Código n.º 90100292112012), que fue suscrito con fecha 19 de septiembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de octubre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE LOGIFRUIT, S.A.

1. *Introducción*

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. En el desarrollo de esa obligación se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres y removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Mediante este plan de igualdad, Logifruit ha recogido algunos de los principios y objetivos que actualmente forman parte del Plan estratégico de RR.HH. y objetivos novedosos que forman: «El conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue continuar con la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en Logifruit».

El compromiso de la Dirección de Logifruit con este objetivo y la implicación de todos los trabajadores y trabajadoras (en adelante colaboradores y colaboradoras) que siempre han demostrado han hecho posible la elaboración de este Plan de igualdad y facilitará que éste sea un instrumento efectivo, más allá de un mero requisito legal. Estamos convencidos de que este, ayudará a mejorar el clima social, a optimizar las capacidades y habilidades de toda la plantilla y, con ello, a mejorar la calidad de vida, la productividad y la motivación de todos los que formamos parte de Logifruit.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo análisis y valoración de la situación de las mujeres y hombres dentro de Logifruit en materia de: Igualdad de trato, Oportunidades en el acceso a la empresa, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral...

Las características de este plan de igualdad:

- Está diseñado para toda la plantilla de Logifruit a nivel nacional, tanto mujeres como hombres.
- En su elaboración han participado: la Dirección de la Empresa, la parte social y las/os asesoras/es externos.
- Ha estado creado con una fluida comunicación y un fácil acuerdo entre las partes.
- Ha ido precedido de una formación a todos los integrantes de la comisión de igualdad.
- Tiene en cuenta el presente y el futuro de los colaboradores y colaboradoras de Logifruit de la empresa, teniendo un carácter preventivo, ante futuras discriminaciones que pudiesen surgir.
- Esta planteado para ser un plan dinámico que pueda estar abierto a cambios y a mejoras que puedan surgir en base a las necesidades de todas las partes.

2. *Ámbito de aplicación*

En el ámbito personal, el presente plan es de aplicación a todas las personas que forman o formarán parte de la plantilla de Logifruit y que actualmente se distribuyen en 12 centros de trabajo por toda España. (Se aplicará también en futuros centros que puedan ir abriéndose.)

En el ámbito temporal, el presente plan entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de la comisión de igualdad, así como de la Dirección general de Logifruit. Este plan tiene vocación de futuro, no obstante se establece un ámbito temporal de 5 años.

3. *Logifruit*

Logifruit comenzó su actividad en 1996 en Paterna, estando compuesta su plantilla por tres directores y un único trabajador. Hoy día Logifruit cuenta con una plantilla de 700 colaboradores y colaboradoras distribuidos en 12 centros de trabajo por toda España.

En la actualidad, nuestra actividad se centra en la Logística Inversa realizando distintos procesos como: Manipulación e Higienización de Envases Reutilizables, Tratamiento y Manipulación de Cartón y Plástico...etc. Somos una empresa Sostenible y comprometida con nuestros cinco valores: Cliente, Colaborador, Proveedor, Sociedad y Capital. Este año Logifruit ha elaborado la Memoria de Sostenibilidad que define nuestra misión y valores y los objetivos que siempre hemos promovido.

La Dirección de la Empresa define a los colaboradores como uno de los valores más importantes de la compañía, para Logifruit su plantilla no es un Recurso, por eso su departamento de Recursos Humanos tiene un nombre diferente: «Relaciones humanas». Nos caracterizamos por ser una empresa Humanista, donde las personas son lo primero, y apostamos no solo por la igualdad de todos, sino por la calidad interna (para nuestros colaboradores y colaboradoras) y la calidad externa (para nuestros clientes), por la mejora continua en las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos dentro y fuera de la empresa y por la participación y comunicación de todos nuestros colaboradores y colaboradoras en cuantas políticas y medidas realiza la empresa.

La plantilla de Logifruit es una plantilla joven y que se caracteriza por la facilidad que muestran en el trabajo en equipo, por las ganas de crecer y promocionar dentro de la compañía, por el interés por la promoción y el desarrollo propio y de la empresa, por la participación y mejora continua en su trabajo.

Denominación Social: LOGIFRUIT, S.L.

Forma jurídica: CIF B-96582986.

Número de centros y dirección postal de la central:

12 Centros situados en las Comunidades Autónomas de: Comunidad Valenciana (3), Cataluña (1), Comunidad de Madrid (1), Andalucía (2), Baleares (1), Canarias (2), Castilla y León (1), Aragón (1).

Oficinas Centrales: Avenida Cortes Valencianas, 37, Escalera A, Puerta 1. CP: 46015 (Valencia).

Teléfonos de contacto: 963803179 Pagina web: www.logifruit.es Fax: 963429154.

4. *Compromiso por parte de la dirección*

La Dirección de la Empresa Logifruit de acuerdo a la política de RR.HH. que siempre ha mantenido declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Por ello, Logifruit ha establecido y establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Empresarial y de Relaciones Humanas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Dirección de la Empresa asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla la actividad de esta empresa: selección, promoción, política retributiva, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación interna y externa, etc., atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta entendiéndose por esta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Los principios anunciados y que siempre han estado presentes en las política de Logifruit, se concretarán, recogerán y plasmarán por escrito en el Plan de Igualdad que se elaborará e implantará durante el año 2012, estableciéndose, también los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución y puesta en práctica de medidas de igualdad en la empresa.

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 el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado Plan de Igualdad, a través de la Comisión Permanente de Igualdad, que se constituyó para tal fin el pasado día 27 de febrero del 2012.

5. *Diagnóstico*

Hemos realizado un estudio de la situación de nuestra empresa realizando un análisis detallado sobre la igualdad entre hombres y mujeres. La comisión de igualdad ha analizado los datos del 2011 y hemos contado con la participación voluntaria de toda la plantilla a través de las contestaciones de cuestionarios anónimos o de propuestas y solicitudes, obteniendo los siguientes resultados:

– Logifruit está muy masculinizado. Actualmente la plantilla está formada por un alto porcentaje de hombres, aproximadamente un 70%.

- La media de edad tanto para hombres como para mujeres se sitúa entre los 30 y 45 años.
 - No tenemos diferencias en los tipos de contratos entre hombres y mujeres, y en nuestra empresa predomina la contratación indefinida y a tiempo completo en ambos sexos.
 - En el último año se incorporaron más hombres que mujeres a Logifruit.
 - En materia de promoción, no hay ninguna discriminación por razones de sexo, desde relaciones humanas junto con el o la responsable del centro en el que surge la vacante, se analizan las personas candidatas (a nivel nacional) para ver si pueden cubrir la vacante basándonos en conocimientos, experiencia, aptitud y actitud, etc. Independientemente de su género.
 - En el último año promocionaron más hombres que mujeres.
 - La representación sindical está compuesta por muchos más hombres que mujeres.
 - No existe discriminación en el acceso a la formación por razón de sexo. El plan de formación de Logifruit se elabora según las necesidades de la empresa y de sus colaboradores y colaboradoras y dicha formación se imparte equitativamente, independientemente de que sean hombres o mujeres.
 - Algunos cursos de formación para facilitar la promoción se realizan fuera de la jornada de trabajo.
 - Referente a la formación externa, en 2011 fueron formados más hombres que mujeres. Respecto a la formación interna fueron formados el 100% de los hombres y el 100% de las mujeres.
 - El lenguaje de los métodos de trabajo, circulares, etc., va siempre enfocado al colaborador.
 - Nuestras descripciones y requisitos de los puestos de trabajo se adaptan a los requerimientos del puesto y no muestran discriminación por razón de sexo.
 - No existen diferencias en política retributiva ni en conceptos salariales por motivo de sexo.
 - Los incrementos salariales van ligados a la promoción o responsabilidad en las funciones a desempeñar sin establecer ninguna diferencia por razón de sexo.
 - En cuanto a la conciliación de la vida familiar y profesional, nuestros colaboradores y colaboradoras cuentan con ayudas como:
 - Posibilidad de reducciones de jornada o Acumulación del periodo de lactancia.
 - Adaptación de los turnos de trabajo y jornada.
 - Solicitud de excedencias o permisos retribuidos.
- Estas medidas son más utilizadas por las mujeres, de 18 reducciones de jornada, 16 corresponden a las mujeres y 2 a los hombres.
- Los hombres no disfrutaban de las cesiones de permisos. Todos los permisos son disfrutados por las mujeres.
 - Falta sensibilización e información a la parte social en materia de permisos y conciliación.
 - En materia de comunicación interna existen varias vías de comunicación tanto verbal como escrita: buzón de sugerencias, tabloneros de comunicación, Círculos de calidad, No conformidades/sugerencias, Políticas de Empresa, entrevistas de evolución, etc. Además de ello los colaboradores y colaboradoras de Logifruit cuentan con un administrativo o administrativa de RR.HH. en cada centro de trabajo, con un horario flexible al que pueden dirigirse para cualquier duda, igual que a los representantes de los trabajadores.
 - En materia de salud laboral Logifruit está muy concienciado con la seguridad de sus colaboradores y colaboradoras, por eso intentamos conocer y actuar en función de las necesidades y particularidades tanto de hombres como de mujeres. Tenemos un método de trabajo para los colectivos especialmente sensibles, y analizamos uno a uno los casos y situaciones de nuestros colaboradores y colaboradoras.

6. *Objetivos generales*

Con toda la información obtenida en el diagnóstico, y teniendo presentes los objetivos generales marcados en la primera reunión donde se constituyó la comisión de igualdad, podemos reformular los objetivos generales, descartando aquellos que ya se cumplen e incluyendo aquellos nuevos que hemos detectado con el análisis y proponer una serie de medidas o acciones específicas para conseguir la consecución de cada uno de ellos.

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, facilitando el acceso de la misma, tras los procesos de selección.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Prevenir los casos de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social, en orden a mejorar la calidad de vida del personal y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Revisar el convenio colectivo de la empresa, desde la perspectiva del género, elaborando propuestas precisas para su introducción en el próximo convenio de Logifruit.

7. *Objetivos específicos y medidas*

7.1 Acceso al empleo en la empresa.

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

1. Medida: Revisar los documentos utilizados en el proceso de selección.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012.

Responsable: Departamento de RR.HH.

2. Medida: Registrar la información de los procesos de selección llevados a cabo en los distintos centros, separados por sexo.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan.

Responsable: Administrativos o Administrativas de los centros de trabajo.

b. Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y/o imágenes no sexistas.

1. Medida: Revisar las solicitudes y entrevistas de trabajo.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012

Responsable: Departamento de RR.HH.

c. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

1. Medida: En el caso de igualdad de valoración de las candidaturas incorporar a la del género menos representado.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

2. Medida: Informar a las personas responsables de realizar la selección, de la existencia e importancia del plan de igualdad.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012

Responsable: Departamento de RR.HH.

3. Medida: En los nuevos centros de trabajo que se abran en el futuro, se seleccionara a personas de ambos sexos con una proporción equilibrada, siempre que hayan candidaturas.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable: Departamento de RR.HH.

4. Medida: Fomentar la realización de las tareas que habitualmente están asignadas a uno u otro sexo para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

5. Medida: Ofertar prácticas formativas o contratos en prácticas en los centros de Formación, dando prioridad al sexo menos representado.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

d. Establecer las acciones positivas para la selección de las mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.

1. Medida: Colaborar con centros de formación profesional y ayuntamientos para la inserción de mujeres en aquellos puestos donde están infrarrepresentada.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

2. Medida: En los procesos de selección externa, se establecerá la medida positivada que a igualdad de condiciones accederá la persona del sexo menos representado.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

7.2 Área de promoción en la empresa.

a. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudiesen darse en la empresa.

1. Medida: Formar e Informar a las personas responsables de promover y realizar las promociones, de la existencia e importancia del plan de igualdad, y la igualdad de oportunidades que se recoge en el mismo, para garantizar que los procesos se realicen de manera objetiva.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH.

2. Medida: Revisar el proceso de promoción interna para garantizar la no discriminación.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros.

b. Promover y facilitar la formación que se imparte para promocionar.

1. Medida: Revisar la comunicación que se realiza para la formación interna y externa, que se realiza para facilitar la promoción interna de nuestro personal colaborador, para comprobar que llega correctamente a todos los centros y por igual a mujeres y hombres.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros.

2. Medida: Realizar los cursos que cualifican a los colaboradores y las colaboradoras para la promoción, dentro de la jornada de trabajo.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros.

7.3 Área de formación.

a. Formar en igualdad de oportunidades a los colaboradores y colaboradoras y, especialmente a las personas responsables de los centros y a los y las responsables de turno, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

1. Medida: Incluir en el próximo plan de formación anual, un curso específico sobre la Igualdad de Oportunidad y el Plan de Igualdad.

Plazo: En el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

2. Medida: Incluir en el manual de acogida, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación en Logifruit.

Plazo: En el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

3. Medida: Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para el Departamento de Recursos Humanos y Responsables de los Centros.

Plazo: En el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

4. Medida: Realizar un seguimiento de los cursos y de las causas de inasistencia segregado por sexos.

Plazo: En el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

5. Reciclaje profesional al personal que se reincorpore de excedencia o en situación de violencia de género.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

b. Promover y facilitar la asistencia a cursos de formación externa (FP...etc.) que son requisitos para determinados puestos.

1. Medida: Realizar colaboraciones y convenios con centros de formación profesional para la adecuación de horarios y cursos a nuestros colaboradores y colaboradoras, en base a las necesidades de Logifruit.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

2. Medida: Informar a los colaboradores y colaboradoras de Logifruit de la posibilidad de realizar cursos externos.

Plazo: Cuarto Trimestre del 2012.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

7.4 Área de retribución en la empresa.

a. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

1. Medida: Habilitar una herramienta informática que permita hacer el seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales, separando en Salario mínimo garantizados y otros complementos.

Plazo: Durante el cuarto trimestre del 2012.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

2. Medida: Revisar periódicamente los salarios que reciben los colaboradores y colaboradoras de Logifruit comparando el salario de hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH.

3. Medida: Revisar que los incrementos salariales se dan, siempre, según las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo. Periódicamente los salarios que reciben los colaboradores y colaboradoras de Logifruit comparando el salario de hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH.

7.5 Área de conciliación.

a. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolo accesibles a toda la plantilla.

1. Medida: Realizar una campaña informativa sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007.

Plazo: Durante el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.

2. Medida: Aprovechar las vías de comunicación interna para informar permanentemente a la plantilla de los permisos legalmente establecidos.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.

3. Medida: Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a las necesidades de los colaboradores y colaboradoras de Logifruit.

Plazo: Durante el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

b. Concienciar a los colaboradores y colaboradoras de la importancia de la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

1. Medida: Preparar conjuntamente con la parte social una campaña informativa a los colaboradores y colaboradoras de Logifruit sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y cuidado de personas dependientes.

Plazo: Durante el primer semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.

c. Flexibilizar la jornada de trabajo de los colaboradores y colaboradoras de Logifruit para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Medida: Gestión y reserva de la bolsa de horas, de manera que se puedan acumular para tratamientos médicos, asuntos personales ..., etc.

Plazo: Durante toda la vigencia del plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los Centros.

2. Medida: Posibilidad de Acumular las vacaciones para aquellas personas que deban desplazarse al extranjero por asuntos personales.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH. y Responsables de los centros de trabajo.

3. Medida: Realizar reuniones por videoconferencia.
Plazo: A partir del primer semestre del 2013.
Responsable: Departamento de GCCI.
- 7.6 Área de comunicación y participación.
 - a. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como de uso externo, a fin de eliminar el sexismo.
 1. Medida: Revisar todos los métodos de trabajo, circulares, instrucciones ..., etc. para evitar que se utilice lenguaje e imágenes no sexistas.
Plazo: Durante el año 2013.
Responsable: Departamento de RR.HH. y Staff de Calidad.
 2. Medida: Adaptar el Organigrama de la Empresa y las descripciones de Puestos de trabajo al lenguaje no sexista.
Plazo: Durante el primer semestre del 2013.
Responsable: Departamento de RR.HH. y Staff de Calidad.
 3. Medida: Creación de un catalogo o guía para facilitar al personal el lenguaje no sexista y posterior difusión.
Plazo: Durante el primer semestre del 2013.
Responsable: Departamento de RR.HH. y Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.
 - b. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de oportunidades en la empresa.
 1. Medida: Publicitar el Plan de Igualdad en los tablones de comunicación, en el BOE, etc.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable: Departamento de RR.HH.
 2. Medida: Dedicar un apartado de la próxima memoria de Logifruit al tema de la igualdad, información del plan de igualdad de su estado y de sus resultados.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable: Departamento de RR.HH.
 3. Medida: Preparar una campaña de comunicación sobre el plan de igualdad a todos los niveles de la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
Plazo: Durante el primer semestre del 2013.
Responsable: Departamento de RR.HH. y Representantes de los trabajadores y trabajadoras.
 - c. Fomentar la participación de mujeres en la Representación social de la Plantilla de Logifruit.
 1. Medida: Realizar charlas informativas a todos los colaboradores sobre las funciones de la representación de los trabajadores y trabajadoras, sobre los derechos y deberes de la misma ..., etc.
Plazo: En el primer semestre del 2013.
Responsable: Representantes de los trabajadores y trabajadoras y sindicatos.
- 7.7 Área de salud laboral.
 - a. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
 1. Medida: Realización de un protocolo para el Acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo: Durante el primer semestre del 2013.
Responsable: Departamento de RR.HH.

2. Medida: Adaptación de las condiciones laborales, la movilidad geográfica, o las responsabilidades para las víctimas de violencia o de género.

Plazo: Durante toda la vigencia del Plan.

Responsable: Departamento de RR.HH.

3. Medida: Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual o por razón de sexo.

Plazo: Próximo convenio colectivo.

Responsable: Departamento de RR.HH.

4. Medida: Realizar una formación a la representación sindical sobre la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Plazo: Segundo semestre del 2013.

Responsable: Departamento de RR.HH.

8. *Comisión de igualdad para el seguimiento y la evaluación*

Para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del cumplimiento del presente Plan de Igualdad de Logifruit será necesaria la constitución de una comisión Permanente de Igualdad, que de cumplimiento a lo establecido en los artículos 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007.

Con esta comisión, compuesta por la representación de la empresa y de la parte social, pretendemos tener un sistema eficaz de seguimiento, evaluación, vigilancia y control del cumplimiento del plan de igualdad de Logifruit. Igualmente, la Comisión, será la responsable de informar a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la Empresa de los resultados que se están obteniendo con la aplicación del plan de igualdad, dentro de Logifruit y de resolver cuantas dudas y controversias puedan surgir respecto al mismo.

Constitución y composición.

La comisión será constituida a la firma y aprobación del presente plan, de entre las personas que han formado parte de la negociación del mismo.

Estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores y trabajadoras de Logifruit. Dentro de la comisión se procurara, si hubiese voluntarios o voluntarias, que queden representados los sindicatos que hoy forman parte de la representación de nuestros colaboradores y colaboradoras.

De entre todas las personas miembros de la comisión se elegirá la presidencia, por los y las componentes de la misma, que hará de coordinador o coordinadora y recibirá las incidencias sobre el plan de igualdad, facilitando una dirección de correo a todos los colaboradores y colaboradoras de Logifruit, y se encargara de convocar a las partes para la realización de reuniones periódicas.

La comisión permanente podrá contar, como ha hecho durante la negociación del presente plan, con personas externas en calidad de asesores o asesoras.

Funciones.

* Realizar el seguimiento, control y evaluación de las medidas propuestas en el plan de Igualdad de Logifruit.

* Recopilación y Análisis de los datos que se vayan facilitando por parte de los y las responsables de cada una de las medidas a implantar.

* Interpretación del Plan de Igualdad.

* Seguimiento de su ejecución.

* Valorar los efectos del plan de Igualdad, comparando la situación del diagnóstico con la situación tras la implantación de las medidas.

* Identificar los problemas y atender consultas y reclamaciones del personal, buscando y proponiendo soluciones.

* Elaboración y difusión de un informe anual del seguimiento del Plan que deberá contener:

- + Grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- + Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- + El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- + El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas que hayan tenido alguna incidencia.

Funcionamiento.

1. La comisión de igualdad se reunirá como mínimo, una vez cada nueve meses.
2. La convocatoria de las reuniones deberá hacerse como mínimo un mes antes a la celebración de la misma.
3. El presidente o la presidenta será el responsable de comunicar a todas las personas miembros la convocatoria de la reunión, y solicitar propuestas de temas para el Orden del día a todos los y las representantes sindicales.
4. Una vez elaborado, el orden del día será aprobado por todas y todos los miembros de la comisión.
5. Podrán realizarse reuniones extraordinarias, siempre y cuando exista un orden del día y la convocatoria deberá realizarla la persona miembro de la comisión que la solicite.
6. De cada reunión se realizara un acta, que será elaborado por el secretario o secretaria que se nombre, previamente, a cada reunión, por mayoría simple de todos los miembros de la comisión que asistan.
7. El acta será enviada, por el presidente o presidenta, a toda la representación sindical de los centros de trabajo.
8. La empresa facilitara el lugar adecuado y los medios necesarios para la celebración de las reuniones de la comisión.
9. La empresa correrá con los gastos de desplazamiento de los miembros de la comisión de igualdad para cada una de las reuniones periódicas.
10. Los acuerdos serán aprobados por mayoría simple (la mitad más uno) de entre los componentes de la Comisión de Igualdad que estén presentes en el momento de la votación, y que tengan derecho a voto.
11. Todas las personas componentes de la comisión de Igualdad se comprometen a tratar con la debida y exigida confidencialidad, la información, los datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma.
12. Al tratarse de un Plan de Igualdad Dinámico y Participativo, los miembros de la Comisión de igualdad podrán proponer variaciones y mejoras en los objetivos, según vayan analizando los resultados de su aplicación.
13. En caso de darse un empate en la votación de los acuerdos tomados por esta comisión, el voto del presidente valdrá doble.

9. *Mecanismos e Indicadores de Seguimiento y Evaluación*

La comisión de igualdad, una vez constituida, contará con los siguientes mecanismos e indicadores para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las medidas y de los resultados de las mismas.

9.1 Acceso al empleo.

- a. Supervisión de todos los documentos que Logifruit utiliza para el proceso de selección, correctamente revisados, cumpliendo con la Igualdad de trato y oportunidades.
- b. Estadísticas de candidatos/as que han presentado su solicitud para formar parte de la plantilla de Logifruit separada por sexos.
- c. Estadística de altas producidas en la empresa separada por sexos.
- d. Certificados de formación a Responsables de los procesos de selección en materia de igualdad.

e. Convenios firmados con centros formativos o con Ayuntamientos para la formación e inserción de mujeres.

f. Resultados de las encuestas anónimas y voluntarias sobre la satisfacción con el sistema de contratación y la igualdad de oportunidades y de trato en el mismo.

9.2 Área de promoción.

a. Certificados de formación a los Responsables de los procesos de promoción en materia de igualdad.

b. Sistema de promoción interna, correctamente revisado, cumpliendo con la Igualdad de trato y oportunidades.

c. Numero de personas promocionadas separadas por sexos.

d. Resultados de las encuestas anónimas y voluntarias sobre la satisfacción con el sistema de promoción y la igualdad de oportunidades y de trato en el mismo.

e. Horas de formación para facilitar la promoción, impartidas dentro de la jornada y el número de asistentes separado por sexo.

9.3 Área de formación.

a. Análisis de los planes de formación anuales.

b. Análisis del Manual de Acogida de Logifruit.

c. Certificados de formación a los colaboradores y colaboradoras de Logifruit en materia de Igualdad.

d. Resultados de las encuestas anónimas y voluntarias sobre la satisfacción con la formación y la igualdad de oportunidades y de trato en la misma.

e. Estadística de asistencia a los cursos y causas de inasistencia segregada por sexos.

f. Convenios firmados con centros formativos o con ayuntamientos para la formación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

g. Listado de las personas que han participado en reciclaje profesional al personal que se reincorpore de excedencia o en situación de violencia de género.

9.4 Área de retribución.

a. Supervisión de todos los incrementos salariales producidos en Logifruit y las causas de los mismos.

b. Estadísticas de retribución media por grupo profesional separada por sexos.

9.5 Área de conciliación.

a. Análisis de Documentos Publicitados en los tabloneros de Comunicación.

b. Análisis del contenido de la campaña informativa sobre la conciliación.

c. Listado de horas disfrutadas de la bolsa de horas y de vacaciones por motivos referentes a la conciliación, separado por sexos.

d. Certificados de formación a los colaboradores y colaboradoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y cuidado de personas dependientes.

d. Análisis del estudio de los resultados sobre las necesidades de conciliación en Logifruit.

e. Numero de reuniones realizadas por Videoconferencia.

f. Listado de horas extras divididas por sexos.

9.6 Área de comunicación y participación.

a. Análisis de las Publicaciones realizadas sobre el Plan de igualdad de Logifruit.

b. Análisis del Organigrama de la empresa y de las descripciones de puestos de trabajo cumpliendo con la Igualdad de trato y oportunidades.

c. Análisis de los contenidos de las campañas informativas realizadas por la representación sindical.

9.7 Área de salud laboral.

- a. Análisis y Revisión del Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo realizado por Logifruit.
- b. Análisis del régimen disciplinario del próximo convenio de Logifruit.
- c. Certificados de formación de la representación sindical en materia de Prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual.
- d. Estadísticas del número de mujeres que han sido víctimas de violencia de género y cuántas de ellas han solicitado las medidas de adaptación facilitadas por la empresa.

10. Definiciones

- **Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. «Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley».

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

- **Sexo:** Característica biológica que diferencia a los machos de las hembras de cualquier especie. Al definir el sexo de una persona se está haciendo referencia a la manera de nombrar la diferencia biológica entre mujeres y hombres. Coincide en todo tiempo y cultura.

- **Género:** 1. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

2. Conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener mujeres y hombres. Es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. Las y los individuos conservan margen de adaptación a su entendimiento del «deber ser». Cuando hombres y mujeres establecen sus interacciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

- **Socialización de Género:** Proceso mediante el cual se encasilla de forma diferente a mujeres y hombres en nuestra sociedad asignándoles distintos roles y estereotipos.

- **Estereotipo:** Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

- **Roles:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y mujeres e inculcadas y perpetuas según el contrato social de género. Representan las distintas funciones que se consideran ejercemos tradicionalmente.

- Discriminación: «Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera».

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.)

- Discriminación directa: «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».

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

- Discriminación indirecta: «Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros 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 adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo».

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

- Igualdad de oportunidades 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».

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

- Lenguaje no sexista: Es aquel que no subordina lo femenino y a las mujeres en lo masculino. El lenguaje debe expresar la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.

- Lenguaje sexista (machista): Es aquel que deja de lado y excluye a las mujeres (uso del masculino como genérico), infravalora (zorro, zorra), ridiculiza (refranes), subordina (Sra. de).

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de la responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.)

- Acoso por razón de sexo: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

(Art. 7.2, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

• Acoso sexual: «Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

(Art. 7.1, 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)