

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10048 *Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Papeles y Cartones de Europa, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa «Papeles y Cartones de Europa, S.A.» (código de acuerdo n.º 90101042112018), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la representación de los trabajadores en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo 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, 6 de julio de 2018.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

PLAN DE IGUALDAD DE PAPELES Y CARTONES DE EUROPA, S.A.

1. Introducción

La igualdad ente los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo e impone en su artículo 9.2 a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Esta igualdad ha sido reconocida con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva real entre mujeres y hombres, que ha permitido eliminar alguno de los obstáculos que impedían alcanzarla.

El artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres dispone lo siguiente:

«Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.»

Al tenor del mismo la igualdad de trato y de oportunidades entre Hombres y Mujeres debe ser una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa. La implicación por parte de la Dirección así como por parte de la plantilla de EUROPAC es instrumento necesario para que el Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva que suponga una mejora de la calidad de vida y de la productividad, en definitiva un instrumento efectivo de mejora del clima laboral.

Siguiendo las pautas recomendadas por el Ministerio de Igualdad, este Plan de Igualdad nace fruto de un exhaustivo análisis y valoración de la situación real existente en EUROPAC en lo concerniente a la posición de las mujeres y de los hombres. De esta manera se hace posible detectar la presencia de eventuales discriminaciones y desigualdades y, en caso de detectarlas, adoptar las medidas necesarias para poder remediarlas.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas encaminadas no sólo a evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino que también están encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación, la formación, la retribución, etc.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa con el fin de poder detectar, en caso de existir, la presencia de discriminaciones o desigualdades que requieran la adopción de medidas correctoras o de eliminación.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Como principales características de este Plan de Igualdad podemos señalar las que siguen:

Ser uno de sus pilares básicos la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes.

Ser un Plan de Igualdad que está diseñado para toda la plantilla de EUROPAC, no se dirige exclusivamente a las mujeres.

Ser un Plan preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón del sexo futuras.

Ser un compromiso de EUROPAC, quien pondrá los recursos materiales y humanos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Ser un Plan dinámico, de manera que pueda evolucionar y adaptarse a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

2. Definiciones

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

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 y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará 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 considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

Constituye 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. 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Estructura del Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de EUROPAC se estructura sobre la base de tres puntos esenciales:

– Diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres de la empresa. Para obtener un diagnóstico real se han aportado gran cantidad de datos que abarcan diferentes aspectos de la vida laboral como pueden ser el número de mujeres y de hombres contratados por la EUROPAC, retribución de las mujeres y de los hombres dentro de EUROPAC, número de horas destinadas a conciliar la vida laboral y personal de las mujeres y de los hombres empleados por la sociedad, etc.

– Programa de actuación. Este programa ha sido pensado y elaborado sobre la base de los múltiples resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico y en todo momento teniendo como referencia esencial perseguir o afianzar la igualdad de géneros. El programa recoge una serie de actuaciones encaminadas a hacer efectiva la igualdad, a

evitar posibles discriminaciones por medio de medidas y acciones positivas así como establecer una serie de hitos o calendario de implantación y formación de personal responsable que vele por su cumplimiento.

– Seguimiento y evaluación. Con este tercer punto se pretende verificar el cumplimiento de Plan de Igualdad, analizar sus éxitos así como corregir errores y en todo caso valorar sus resultados y su impacto en la empresa.

Se trata por tanto de lograr la doble finalidad para alcanzar los objetivos perseguidos que señala la Ley Orgánica 3/2007:

La adopción de medidas positivas que corrijan los posibles desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad de todas las políticas de EUROPAC en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El segundo de los tres puntos esenciales antes comentado se estructura a su vez en:

- a) Objetivos Generales y Específicos del Plan.
- b) Diagnóstico y Medidas.
- c) Ámbito de aplicación.
- d) Vigencia.
- e) Seguimiento y evaluación.

3.1 Objetivos generales y específicos del plan. El Plan de Igualdad de EUROPAC tiene entre sus objetivos principales:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

c) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

d) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

e) Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

f) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

g) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

h) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

i) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y

excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

- j) Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- k) Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

3.2 Diagnóstico y medidas. La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre representantes de la dirección y representantes de los trabajadores de EUROPAC por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar.

El Diagnóstico de situación de Papeles y cartones de Europa S.A. a fecha correspondiente a los años 2013 y 2014 queda de la siguiente forma:

3.2.1 Análisis cualitativo. Se incluye dentro del anexo I del Plan el análisis realizado

3.2.2 Análisis cuantitativo.

a) Plantilla por hombres y mujeres en Papeles y Cartones de Europa, S.A.

Año	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
2014	98	457	555

b) Plantilla por hombres y Mujeres en Europac según la categoría.

Categoría	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
CONSEJERO/ALTO DIRECTIVO	1	7	8
DIRECTOR FABRICA/AREA	4	19	23
TECNICO SUPERIOR	7	29	36
TECNICO INTERMEDIO	27	46	73
COMERCIAL	1	17	18
ADMINISTRATIVO	35	6	41
OPERARIO	18	330	348
2014	98	457	555
CONSEJERO/ALTO DIRECTIVO	1	7	8
DIRECTOR FABRICA/AREA	6	19	25
TECNICO SUPERIOR	9	31	40
TECNICO INTERMEDIO	30	47	77
COMERCIAL		18	18
ADMINISTRATIVO	34	7	41
OPERARIO	18	328	346

c) Plantilla de hombres y mujeres en EUROPAC según la antigüedad.

Antigüedad	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
Menos 1 año	10	18	28
De 1 año a 5 años	23	66	89
De 5 año a 10 años	33	87	120
De 10 años a 20 años	22	187	209
De 20 años a 30 años	1	51	52
Más de 30 años	4	45	49
2014	98	457	555
Menos 1 año	17	21	38
De 1 año a 5 años	22	63	85
De 5 año a 10 años	30	81	111
De 10 años a 20 años	23	162	185
De 20 años a 30 años	3	80	83
Más de 30 años	3	50	53

d) Plantilla por hombres y mujeres en Europac según Categoría y Antigüedad en 2014:

Categoría y Antigüedad	Femenino	Masculino	Total
2014	98	457	555
CONSEJERO/ALTO DIRECTIVO			
De 5 año a 10 años		2	2
De 10 años a 20 años	1	1	2
Más de 30 años		4	4
DIRECTOR FABRICA/AREA			
Menos 1 año	3	2	5
De 1 año a 5 años	2	7	9
De 5 año a 10 años		4	4
De 10 años a 20 años	1	3	4
De 20 años a 30 años		3	3
TECNICO SUPERIOR			
Menos 1 año		2	2
De 1 año a 5 años	4	8	12
De 5 año a 10 años	1	3	4
De 10 años a 20 años	3	11	14
De 20 años a 30 años	1	3	4
Más de 30 años		4	4
TECNICO INTERMEDIO			
Menos 1 año	10	6	16
De 1 año a 5 años	9	15	24
De 5 año a 10 años	5	12	17
De 10 años a 20 años	6	10	16
De 20 años a 30 años		2	2
Más de 30 años		2	2
COMERCIAL			
Menos 1 año		2	2
De 1 año a 5 años		10	10
De 5 año a 10 años		4	4
De 10 años a 20 años		2	2
ADMINISTRATIVO			
Menos 1 año	3		3
De 1 año a 5 años	7	3	10
De 5 año a 10 años	15	3	18
De 10 años a 20 años	6		6
De 20 años a 30 años	1		1
Más de 30 años	2	1	3
OPERARIO			
Menos 1 año	1	9	10
De 1 año a 5 años		20	20
De 5 año a 10 años	9	53	62
De 10 años a 20 años	6	135	141
De 20 años a 30 años	1	72	73
Más de 30 años	1	39	40

e) Porcentaje de hombres y mujeres en EUROPAC según nivel salarial en 2014:

Categoría y Banda Salarial	Femenino	Masculino
2014		
CONSEJERO/ALTO DIRECTIVO		
50.000€-70.000€	0%	14%
Más de 70.000€	100%	86%
DIRECTOR FABRICA/AREA		
15.000€-20.000€	17%	0%
50.000€-70.000€	0%	11%
Más de 70.000€	83%	89%
TECNICO SUPERIOR		
30000€-40.000€	22%	13%
40.000€-50.000€	44%	29%
50.000€-70.000€	22%	32%
Más de 70.000€	11%	26%
TECNICO INTERMEDIO		
Menos de 15.000€	17%	11%
15.000€-20.000€	13%	4%
30000€-40.000€	50%	53%
40.000€-50.000€	10%	15%
50.000€-70.000€	10%	9%
Más de 70.000€	0%	9%
COMERCIAL		
Menos de 15.000€	0%	11%
30000€-40.000€	0%	44%
40.000€-50.000€	0%	11%
50.000€-70.000€	0%	28%
Más de 70.000€	0%	6%
ADMINISTRATIVO		
Menos de 15.000€	15%	0%
15.000€-20.000€	47%	0%
30000€-40.000€	38%	100%
OPERARIO		
Menos de 15.000€	6%	4%
15.000€-20.000€	44%	8%
30000€-40.000€	44%	83%
40.000€-50.000€	6%	5%
50.000€-70.000€	0%	0%

f) Plantilla de hombres y mujeres en EUROPAC según la edad.

Edad	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
Menos de 30	10	37	47
Entre 30 y 50	71	288	359
Mas de 50	12	129	141
2014	98	457	555
Menos de 30	11	40	51
Entre 30 y 50	76	294	370
Mas de 50	11	123	134

g) Tipos de contratos en EUROPAC.

Tipo de Contrato	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
Temporal	4	12	16
Indefinido	89	442	531
2014	98	457	555
Temporal	4	14	18
Indefinido	94	443	537

h) Plantilla por hombres y mujeres en Europac según % de jornada a trabajar.

% de Jornada	Femenino	Masculino	Total
2013	93	454	547
15% de Jornada	1	6	7
25% de Jornada		1	1
62,5% de Jornada	2		2
75% de Jornada	4		4
81,25% de Jornada	2		2
87,5% de Jornada	7		7
100% de Jornada	77	447	524
2014	98	457	555
15% de Jornada		4	4
25% de Jornada		3	3
62,5% de Jornada	1		1
75% de Jornada	4		4
81,25% de Jornada	2		2
87,5% de Jornada	9		9
100% de Jornada	82	450	532

i) Altas de hombres y mujeres en Europac según tipo de contrato:

Tipos de Contrato	Femenino	Masculino	Total
2013	10	20	30
contrato limitado	2	1	3
ilimitado	8	19	27
2014	21	28	49
contrato limitado	2	3	5
ilimitado	19	25	44

j) Altas de hombres y mujeres en Europac según categoría.

Altas por Categoría	Femenino	Masculino	Total
2013	10	20	30
ADMINISTRATIVO	5	3	8
COMERCIAL		7	7
DIRECTOR FABRICA/AREA		1	1
OPERARIO		5	5
TECNICO INTERMEDIO	4	3	7
TECNICO SUPERIOR	1	1	2
2014	21	28	49
ADMINISTRATIVO	4		4
COMERCIAL	1	3	4
DIRECTOR FABRICA/AREA	3	2	5
OPERARIO	1	10	11
TECNICO INTERMEDIO	12	9	21
TECNICO SUPERIOR		4	4

k) Bajas definitivas en EUROPAC.

Tipos de Bajas	Femenino	Masculino	Total
2013	8	25	33
Despido	1	11	12
Excedencia	2	2	4
Fallecimiento		1	1
Fin Contrato	3	2	5
Fin Sustitución	1		1
Invalidez		1	1
Jubilación		3	3
Voluntaria	1	5	6
2014	16	25	41
Despido	9	7	16
Excedencia		1	1
Fin Contrato	2	3	5
Invalidez		3	3
Jubilación	1	3	4
Voluntaria	4	8	12

l) Promociones por hombres y mujeres en Europac.

2013	Plantilla	Promociones	% Promociones
TOTAL	547	7	1,28%
HOMBRES	455	6	1,32%
MUJERES	92	1	1,09%
2014	Plantilla	Promociones	% Promociones
TOTAL	555	14	2,52%
HOMBRES	457	7	1,53%
MUJERES	98	7	7,14%

m) Formación por hombres y mujeres en Europac.

2013	TOTAL PLANTILLA	FORMACION	% FORMACION
TOTAL	547	61	11,15%
HOMBRES	455	35	7,69%
MUJERES	92	26	28,26%
2014	TOTAL PLANTILLA	FORMACION	% FORMACION
TOTAL	555	213	38,38%
HOMBRES	457	155	33,92%
MUJERES	98	58	59,18%

n) Número de hijos de trabajadores Europac.

nº de hijos	mujeres	hombres	total
2013	93	454	547
0	41	196	237
1	28	108	136
2	24	133	157
3 o más	0	17	17
2014	98	457	555
0	44	196	240
1	27	111	138
2	27	134	161
3 o más	0	16	16

o) Edad de hijos de trabajadores Europac.

edad hijos	mujeres	hombres	total
2013	76	427	503
Menos de 3 años	10	43	53
De 3 a 6 años	22	67	89
De 7 a 14 años	25	128	153
Más de 15 años	19	189	208
2014	81	429	510
Menos de 3 años	12	45	57
De 3 a 6 años	22	62	84
De 7 a 14 años	26	140	166
Más de 15 años	21	182	203

p) Número de dependientes de trabajadores Europac.

nº dependientes	mujeres	hombres	total
2013	93	454	547
0	92	441	533
1	0	12	12
2	1	1	2
3 o más	0	0	0
2013	98	457	555
0	97	443	540
1	0	11	11
2	1	3	4
3 o más	0	0	0

Tras el análisis de los datos anteriormente expuestos se deduce un autodiagnóstico:

A) Conclusiones. EUROPAC es una compañía dedicada a la producción, sector tradicionalmente masculino, reflejado en su plantilla donde el cómputo total actual es de 17,66% de mujeres frente a un 82,34%.

Observando los datos se concluye que a medida que la empresa ha ido creciendo y ha necesitado ampliar sus puestos de trabajo, fundamentalmente en oficinas, la diferencia entre sexos ha ido disminuyendo. La composición de la plantilla es principalmente industrial, un 62% de la plantilla son operarios de máquina y el 21% es personal técnico ligado a actividades fabriles.

En los órganos de Dirección de la compañía las mujeres representan solo el 21% (Alto Directivo y Directores de Área). Si bien es cierto que con respecto a al año 2013 se ha producido un incremento del 5% respecto al total.

En el ámbito comercial los puestos de Comercial están ocupados en su totalidad por hombres, no obstante en los últimos años la figura de Coordinador Comercial se ha venido ocupando en su mayoría por mujeres. Este puesto se está utilizando como trampolín para adquirir las competencias y conocimientos necesarios para poder ocupar un puesto de Comercial.

La plantilla tiene una antigüedad muy elevada, el 57,8% de los trabajadores tiene más de diez años de antigüedad. Este es un dato importante que demuestra la estabilidad laboral dentro la compañía pero en las fábricas donde el 70% de los Operarios tiene una antigüedad superior a los diez años y una rotación muy baja, siendo la principal causa de rotación las jubilaciones, explican por qué la equiparación entre hombres y mujeres en las áreas fabriles se produce de forma muy lenta.

En el año 2013 de las treinta contrataciones diez fueron realizadas a mujeres. En el año 2014 de las cuarenta y nueve contrataciones veintiuna se realizaron a mujeres, lo cual supone un incremento del 50%. No se aprecian diferencias entre ambos sexos en cuanto a la tipología de contratos con la que se formalizan las nuevas contrataciones.

Analizadas las altas por Categoría y sexo se observa que la mayoría de las altas de hombres se producen en la categoría de Operarios de fábrica (donde apenas hay contratación de mujeres) así como en Técnicos Intermedios. En esta última categoría junto a la de Administrativos es donde se centra la mayor parte de las contrataciones de mujeres.

El sector industrial al que pertenece la empresa ha estado ligado históricamente al género masculino, siendo la presencia de la mujer muy reducida. Esto se deja ver claramente en los datos de plantilla de la compañía donde un 24% de la plantilla tiene más de cincuenta años de los cuales el 92% son hombres.

En el último año se ha incrementado el número de promociones de mujeres dentro de la compañía y se espera que la tendencia se mantenga gracias al establecimiento del Modelo de Competencias.

En lo referente a la formación proporcionada a los trabajadores destaca que hay un mayor número de mujeres que de hombres que reciben formación, en concreto un 25,26 %, siendo una tendencia mantenida en los años anteriores.

Las mujeres son las únicas que hacen uso de las medidas de conciliación de la laboral y familiar establecidas por ley.

En materia de salarios no se observan diferencias importantes, en la mayoría de las áreas los salarios por categorías son bastante homogéneos entre hombres y mujeres. Reseñar que la mayor antigüedad en la empresa del género masculino conlleva que los salarios de los hombres serán ligeramente superiores debido al complemento de antigüedad establecido por convenio colectivo.

Los permisos retribuidos repiten patrones nacionales, donde es la mujer la que solicita la reducción de jornada tras su maternidad. El grupo EUROPAC cuenta actualmente con diecisiete empleadas con reducción de jornada por guarda legal, lo que supone un 17,7 % del total de la plantilla femenina.

B) actuaciones posteriores.

B.1) Comité de seguimiento del plan. Se creará un Comité de Seguimiento del Plan cuyas funciones deberán ser:

Proponer acciones preventivas en materia de igualdad y de eliminación de discriminación.

Desarrollar una actividad de seguimiento y evaluación del Plan.

Proponer medidas de igualdad.

Diseñar acciones de formación y sensibilización a favor de la igualdad.

Diseñar un programa de comunicación empresa/plantilla.

El Comité de Seguimiento estará constituido de forma paritaria, entre la empresa y la representación de los trabajadores. Sería interesante que a dicho comité se invitara a personas especialistas en dichos temas.

Soportes con los que debe contar el Comité Seguimiento:

Apoyo incondicional de la Dirección de la Compañía.

Apoyo específico del Director de RR.HH.

Colaboración de los representantes.

Aportaciones ocasionales de directivos, mandos intermedios y empleados.

A partir de las conclusiones obtenidas en el autodiagnóstico, el Comité de Seguimiento deberá establecer objetivos y estrategias en la materia, así como un seguimiento eficaz de los objetivos marcados.

B.2) Áreas de actuación y acciones.

Áreas de actuación	N.º	Denominación
Selección y contratación.	1	Procedimiento contratación.
	2	Perfiles puestos de trabajo.
Formación.	3	Formación Management.
	4	Formación por puesto de trabajo.
	5	Horarios cursos de formación.
Promociones.	6	Modelo de competencias.
Política social.	7	Valoración puestos de trabajo.
Tiempo de trabajo.	8	Comunicación.
	9	Horarios reducción de jornada.
Prevención del acoso.	10	Protocolo de acoso.

El detalle de cada una de estas acciones se encuentra recogido en el anexo II del Plan

3.3 **Ámbito de aplicación.** El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa EUROPAC y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que EUROPAC pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

3.4 **vigencia.** El presente Plan tiene una vigencia de cinco años a contar desde la fecha de aprobación en el año 2015 hasta el año 2020. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente. Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan.

3.5 **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 en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las 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 EUROPAC 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.

A) **Constitución.** Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de un Comité 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.

El Comité tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de EUROPAC. Dicho Comité se constituye en el mismo momento de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

B) **Composición.** El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad de EUROPAC estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores del Plan, concretamente, cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte sindical.

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 de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

C) **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 EUROPAC, 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.

C.1) Atribuciones generales de la Comisión:

- a) Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- b) Seguimiento de la aplicación.
- c) 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.
- d) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- e) Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- f) La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

C.2) Atribuciones específicas de la Comisión:

- a) Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- b) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- c) Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- d) 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 realizará una evaluación parcial a los tres años desde la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad. En la evaluación final 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.

D) Funcionamiento. El Comité se reunirá como mínimo una vez 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. 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.

Domicilio. A efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio:

Por parte de los representantes de los trabajadores:

Carretera Burgos-Portugal, km 98, 34210 Dueñas (Palencia).
Ctra. Fraga, s/n, 22410 Alcolea de Cinca (Huesca).

Por parte de los representantes de la dirección: Avda. Fuencarral, 98, 28108 Alcobendas (Madrid).

E) 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.

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 designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

F) Solución extrajudicial de conflictos. Las partes intervinientes acuerdan que todo litigio, discrepancia, cuestión, controversia o reclamación resultantes de la ejecución o interpretación del presente documento o relacionados con él, directa o indirectamente, se resolverán definitivamente mediante arbitraje de Derecho por tres árbitros en el marco de la Corte de Arbitraje del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid a la que se encomienda la administración del arbitraje y la designación de los árbitros de acuerdo con su Reglamento y Estatutos. La sede del arbitraje será Madrid y el idioma el castellano. Igualmente las partes hacen constar expresamente su compromiso de cumplir el laudo arbitral que se dicte.