



PLAN DE IGUALDAD

ANFACO-CECOPESCA

2017-2020

INDICE DE CONTENIDOS

1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES	3
2.- IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	5
3.- COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR	6
4.- OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	7

I- Acceso al empleo y contratación

II- Promoción interna y Formación

III- Conciliación familiar y laboral. Medidas de flexibilidad.

IV- Prevención de riesgos laborales

V- Prevención del acoso sexual y por razón de género

VI- Sensibilización y Comunicación

VII- Medidas de gestión de la diversidad

5.- MEDIDAS	9
--------------------------	----------

I- ACCESO AL EMPLEO

1º. Diseño e implantación de un registro diferenciado según sexos en materia laboral y condiciones de plantilla

2º. Elaboración de un plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras

II- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

3º. Igualdad en la promoción profesional

4º. Planificación de la Formación atendiendo a criterios de igualdad y conciliación familiar

III- CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION

5º. Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

IV- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6º. Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales para trabajadores especialmente sensibles

V- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

7º. Medidas de prevención del acoso sexual, procedimiento y vías de denuncia

VI- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

8º. Efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad

9º. Uso del lenguaje no sexista

VII- MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

10º. Tratamiento específico a personas teniendo en cuenta su discapacidad

6.- PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD 14

7.- ANEXOS 14

Anexo. 1- Plan de igualdad 2010-2012

Anexo. 2- Diagnóstico desde la perspectiva de género para la elaboración de políticas de igualdad

Anexo. 3- Concesión del distintivo Más Mujeres Mejores Empresas

Anexo. 4- Guía de buenas prácticas para la planificación de formación con criterios de igualdad

Anexo. 5- Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales

Anexo. 6- Protocolo frente al acoso

Anexo. 7- Guía de lenguaje no sexista

Anexo. 8- Declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad



1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Con más de 100 años de antigüedad y más de 230 empresas asociadas, la **Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados y Mariscos-Centro Técnico Nacional de Conservación de Productos de la Pesca (ANFACO-CECOPESCA)** es la organización que representa y defiende los intereses del sector transformador de productos de la pesca y de la acuicultura.

El objetivo principal de ANFACO-CECOPESCA, como asociación empresarial, es trabajar para la mejora del sector y las empresas a las que representa, contribuyendo a su desarrollo económico, a su competitividad y posicionamiento en el mercado global, a la innovación en sus procesos y desarrollo empresarial, a la formación y mejora continua.

ANFACO-CECOPESCA forma parte desde el año 2004 de la **Red Española del Pacto Mundial**, cuya misión es favorecer la sostenibilidad empresarial mediante la implantación de 10 Principios universales de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, en la estrategia y las operaciones diarias de todo tipo de entidades.

Las empresas que se adhieren al Pacto Mundial, aceptan estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. Además, las empresas deben presentar sus avances en relación a la implementación cada año, a través de un Informe de Progreso. En estos informes se pone de manifiesto las acciones y políticas que las empresas llevan a cabo para cumplir con estos principios.

El principio nº6 del Pacto se refiere a que: *“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”*. Por ello, la elaboración e implantación de las Políticas de Igualdad en ANFACO-CECOPESCA responde a la filosofía de la organización de compromiso social y supone la consolidación de las medidas internas que ya se implantaron gracias al Plan de Igualdad del año 2010 (Ver: **Anexo.1-** Plan de igualdad 2010-2012).

Conforme al informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2012 se puede constatar que se han cumplido sus objetivos:



·Desarrollo e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en ANFACO-CECOPESCA, con la finalidad de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio rector de todas las políticas y procesos de la Asociación.

·Adoptar medidas tendentes a prevenir y/o eliminar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres que pueda darse en la organización.

·Influir, de forma directa o indirecta, en todas aquellas organizaciones y personas con las que se relaciona la organización de forma que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extienda más allá del ámbito interno de ANFACO-CECOPESCA.

Gracias al *Diagnóstico desde la perspectiva de género (Anexo 2)* elaborado con anterioridad a la redacción de este Plan de Igualdad se ha constatado que no existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su distribución dentro del organigrama, principalmente en puestos de toma de decisiones. Asimismo, tanto mujeres como hombres tienen la categoría profesional que les corresponde según los estudios alcanzados.

Tampoco se puede hablar de discriminación en la contratación de mujeres en ANFACO-CECOPESCA, ya que es la plantilla femenina la que tiende al alza. Por último, en cuanto a la política salarial, hombres y mujeres en ANFACO-CECOPESCA tienen una retribución similar, en sus respectivos grupos, dentro de las categorías salariales.

Por todo ello, el presente documento recoge las políticas relativas a la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para los años 2017-2020 con la intención de continuar el camino que se emprendió inicialmente con el Plan de Igualdad en el año 2010-2012 y de este modo afianzar los objetivos logrados gracias a él, además de añadir otras medidas innovadoras en este ámbito.

2.-IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ANFACO-CECOPESCA 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 el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de



nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“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”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

3.-COORDINACIÓN CON OTRAS EMPRESAS DEL SECTOR

El objetivo principal de ANFACO-CECOPESCA como asociación empresarial es trabajar por la mejora del sector y las empresas a las que representa. Estas empresas se caracterizan por nutrirse de una plantilla mayoritariamente formada por mujeres, -aproximadamente un 70%- , por ello se procederá a influir, de forma

directa o indirecta, en todas aquellas organizaciones, empresas y personas con las que se relaciona la organización de forma que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extienda más allá del ámbito interno de ANFACO-CECOPESCA.

A nivel interno, ANFACO-CECOPESCA cuenta con un Departamento Jurídico, Laboral y de RSC, que presta asesoramiento legal a las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, en temas de igualdad gracias a la formación especializada recibida por personal de este Departamento en el curso de "*Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH*" del **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades**.

En relación con su dimensión exterior, ANFACO-CECOPESCA, junto con los directores y directoras de Recursos Humanos de ciertas empresas del sector, coordina la actividad de la Comisión de Personal y Relaciones Laborales, la cual se reúne periódicamente con la misión de analizar las novedades e incidencia legislativa y jurisprudencial en el ámbito de las relaciones laborales del sector, además de velar por la igualdad de oportunidades y no discriminación de los trabajadores y trabajadoras del mismo.

Además, a través de esta Comisión se participa en la negociación del Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional¹ en el que se incluye una disposición específica (Disposición adicional cuarta) sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación, y se contempla la constitución de un Comisión Paritaria específica, al margen de recoger el mandato general para las empresas en la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

4.-OBJETIVOS GENERALES

I- Acceso al empleo y contratación

Mantener los criterios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y condiciones de contratación, así como en la distribución de la plantilla dentro de la estructura de la Asociación, evaluando periódicamente los diferentes registros para la detección de posibles variaciones.

II-Promoción interna y Formación

¹ Convenio Colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. BOE nº 21, de 25 de enero de 2017.

Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los puestos de responsabilidad de cada área como en el Comité de Dirección y el Comité Ejecutivo.

Asegurar, mediante la implantación de "**Guía de buenas prácticas para la planificación de la formación en criterios de igualdad**", que todos los empleados y empleadas, independientemente de su sexo, tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.

Anexo. 4- *Guía de buenas prácticas para la planificación de formación con criterios de igualdad*

III-Conciliación familiar y laboral. Medidas de flexibilidad.

Planificar y estructurar los períodos de vacaciones de modo que se logre un equilibrio entre la conciliación personal y familiar de los empleados y el disfrute del período de descanso y ocio necesario para la recuperación física y mental, con las circunstancias o necesidades de la actividad de la Asociación.

Igualmente, se contempla la posibilidad de establecer acuerdos de flexibilidad horaria para el personal de ciertas áreas de actividad, acuerdos de jornada intensiva/continua, así como la acumulación de las horas de lactancia. En la adopción de tales acuerdos deberá existir el necesario equilibrio entre las peticiones personales y la organización eficaz de la actividad.

IV-Prevención de riesgos laborales

Cumple integrar la política de igualdad de ANFACO-CECOPESCA dentro de la política de prevención de riesgos laborales de la organización, velando por la adecuación de los puestos de trabajo al caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como con personas con discapacidad o alguna limitación funcional temporal o permanente.

V-Prevención del acoso sexual y por razón de género

Desde la implantación del Plan de Igualdad 2010-2012, ANFACO-CECOPESCA dispone de un **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, en el que se establecen los canales de denuncia y

procedimientos a seguir. Por ello, se dará continuidad a dicho protocolo y se volverá a difundir entre la plantilla.

Anexo. 5- Protocolo frente al acoso

VI-Sensibilización y Comunicación

Las políticas de igualdad contempladas en este plan, así como el diagnóstico previo, deben ser puestas en conocimiento de la totalidad de la plantilla, garantizando que todas las personas tengan acceso a la información de forma transparente, comprensible y sostenida.

VII-Medidas de gestión de la diversidad

La gestión de la diversidad implica gestionar grupos humanos heterogéneos de forma que se integren las características individuales de las personas para lograr su satisfacción en el puesto de trabajo, y por ende, el máximo rendimiento.

5.-MEDIDAS

AREA 1- ACCESO AL EMPLEO Y FORMACIÓN

1º OBJETIVO: Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información desagregada por sexos.

Medida	Responsable	Plazo
Diseño e implantación de un registro diferenciado según sexos en materia laboral, de contratación y condiciones de plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Anual

2º OBJETIVO: Elaboración de un *Plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras.*

Medida	Responsable	Plazo
--------	-------------	-------

<p>Establecer un plan que asegure una eficaz adaptación del candidato o candidata seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar su función.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Anual</p>
--	---	--------------

AREA 2- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

3º. OBJETIVO: Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos. **Anexo.3** Concesión del distintivo “*Más Mujeres Mejores Empresas*”.

Medida	Responsable	Plazo
<p>Fomento de la participación de la mujer en puestos de responsabilidad, tanto en puestos de responsables de área como en el Comité de Dirección y Comité Ejecutivo.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos Gerencia</p>	<p>Anual</p>

4º. OBJETIVO: Planificación de la formación interna de la plantilla de acuerdo con criterios de igualdad y conciliación personal y familiar. **Anexo 4.** *Guía de buenas prácticas para la planificación de la formación con criterios de igualdad.*

Medida	Responsable	Plazo
<p>Difusión de las ofertas de formación de forma genérica para</p>	<p>Departamento de</p>	<p>Anual</p>

<p>toda la plantilla. Definir los horarios en los que se impartirá la formación de forma que se adapten, en la medida de lo posible, a las necesidades personales y familiares de los empleados. La formación interna debería ofertarse, preferentemente, dentro del horario laboral.</p>	<p>Formación</p>	
---	------------------	--

AREA 3- CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION

5º. OBJETIVO: Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Medida	Responsable	Plazo
<p>5.1 Posibilidad de permiso de lactancia acumulado.</p> <p>5.2 Planificación y estructuración del período de vacaciones mediante un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los de la organización.</p> <p>5.3 Acuerdos en materia de jornada intensiva/continua. Turnos de trabajo.</p> <p>5.4 Acuerdos de flexibilidad horaria.</p>	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>Anual</p>

AREA 4- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6º OBJETIVO: Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales. **Anexo. 5-** *Integración de la política de igualdad en la prevención de riesgos laborales*

Medida	Responsable	Plazo

<p>6.1 La empresa debe garantizar una protección especial a los trabajadores sensibles a determinados riesgos por causa de sus propias características personales o estado biológico conocidos, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial</p> <p>6.2 Si existiera alguna trabajadora en situación de embarazo o parto reciente se deberá comunicarlo a la empresa, y ésta al Servicio de Prevención, para que se dictamine si esa situación puede influir negativamente en su salud o en la del feto o bien en la del menor. En este caso ANFACO-CECOPESCA adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, ya sea a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de exposición al riesgo, y siempre bajo criterio o valoración previa por el Servicio de Prevención.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>Anual</p>
---	--	--------------

AREA-5 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

7º.OBJETIVO: Establecer los procedimientos y mecanismos de actuación cuando se tenga constancia o sospecha de que se está produciendo una situación de este tipo. **Anexo .6 Protocolo frente al acoso.**

Medida	Responsable	Plazo
<p>7.1 Dar continuidad al Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de género elaborado junto con el Plan de Igualdad del año 2010-2012</p> <p>7.2 Vía de comunicación (canal de denuncia) sobre acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>A través de la Comisión de Igualdad que se constituirá durante el primer mes de implantación del Plan de Igualdad, se abrirá una vía para que cualquier persona pueda denunciar (de forma anónima, si así lo prefiere) casos de acoso sexual o por razón</p>	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Gerencia</p>	<p>Anual</p>

Medida	Responsable	Plazo
de género, en base a lo estipulado en el <i>Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de género (Anexo 6)</i>		

AREA-6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

8º. OBJETIVO: Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.

Medida	Responsable	Plazo
Difusión del contenido del Plan de Igualdad, y de la documentación anexa, tanto a nivel interno como externo.	Gabinete y Comunicación	Acceso Permanente

9º. OBJETIVO: Con el Plan de Igualdad de 2010-2012 se elaboró una *Guía de lenguaje no sexista* que volverá a ser actualizada y difundida. **Anexo .7** *Guía de Lenguaje no sexista*

Medida	Responsable	Plazo
Contribuir a eliminar de los documentos, informes, circulares, convocatorias, carteles, materiales didácticos, etcétera el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio y utilizar una alternativa de uso correcto del mismo que ayude a la equidad de género.	Gabinete y Comunicación	Implementación permanente

AREA-7 MEDIDAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

10º. OBJETIVO: Adopción de medidas alternativas a la obligación de reserva de empleo a favor de los trabajadores con discapacidad (artículos 2 y 3 del RD 364/2005 de 8 de abril) **Anexo .8** *Declaración de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.*

Medida	Responsable	Plazo
Se ha procedido a la firma de un contrato con un centro especial de empleo que presta servicios de limpieza en parte de nuestras instalaciones.	Jurídico y Laboral y RSC Departamento Socioeconómico, Administrativo y Comercial	Anual

6.-PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Comisión de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA:

En el año 2010, con ocasión de la elaboración del *Plan de Igualdad 2010-2012*, se definió la composición de la Comisión de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA, compuesta por los siguientes miembros:

- Martín Sobrado Taboada. Coordinación de Desarrollo de Negocio y Expansión
- Rosana Varela Eimil. Jurídico y Laboral y RSC
- Fco. Javier Escayo Suárez. Gestión Administrativa y Recursos Humanos. Miembro de la RLT.

Que, con independencia de tal composición previamente definida, a la cual se dará continuidad, se contempla que la Comisión de Igualdad estará formada hasta un máximo de dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores (RLT) y hasta un máximo de dos personas designadas por la empresa (que podrán ser de distintas áreas/departamentos). Dicha Comisión tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación de ciertas acciones definidas en el Plan de Igualdad de ANFACO-CECOPESCA, además del cometido específico que tiene la misma en el *Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo*.



La Comisión se reunirá con la periodicidad prevista en cada uno de los objetivos antes descritos y deberá elegir entre sus representantes a un Presidente/a y un Secretario/a, levantándose Acta de cada reunión que se celebre. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de las representaciones. En todo caso, se recomienda una reunión cada seis meses de seguimiento del presente Plan de Igualdad.

Funciones y mecanismos de evaluación:

-Seguimiento y evaluación de las medidas y acciones previstas en el Plan de Igualdad.

- Intervención en los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, según el procedimiento previsto en el *Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo*.

-Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de ANFACO-CECOPESCA, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido. A tal fin, los distintos responsables del cumplimiento de los objetivos deberán informar a la Comisión de las acciones desarrolladas.

-Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas implantadas.

7. ANEXOS