



PLAN DE IGUALDAD
MARENA, S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS	2
2. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN	7
4. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES	8
ÁREA 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO	9
ÁREA 2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	10
ÁREA 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	11
ÁREA 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA E IGUALDAD	12
ÁREA 5. ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO	13
ÁREA 6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	15
5. COMPROMISO DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	16
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	17
Comisión de Igualdad de MARENA	17
6.1 EVALUACIÓN	18
6.2 CALENDARIO	19
6.3 ACCIONES PRIORITARIAS	21



1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer **EFFECTIVO EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto se establece que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Una vez realizado por la Empresa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes **PRINCIPIOS**:

1. **INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO PRINCIPIO INFORMADOR:** la igualdad de trato 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.
2. **PROHIBICIÓN Y RECHAZO DE TODA DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** la discriminación directa por razón de sexo se define como 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres

relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

3. **PROHIBICIÓN Y RECHAZO DE TODA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. **PROHIBICIÓN Y RECHAZO DEL ACOSO SEXUAL:** se reaccionará frente a 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.
5. **PROHIBICIÓN Y RECHAZO DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

1. **PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

Partiendo de ello, se definen como **OBJETIVOS** del Plan, los siguientes:

1. Garantizar el **PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES** entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
2. Promover adicionalmente **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR** de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.

3. Fomentar una **CULTURA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN** en la Empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.
4. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar **INDICIOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**, mediante la adopción de un protocolo de actuación.
5. Promover medidas laborales que apoyen la **LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA SEXISTA**.
6. Promover una mayor **PARTICIPACIÓN DE LA MUJER** en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
7. Fomentar como valor de la Empresa, el **RESPECTO** y gestión de la diversidad de personal.
8. 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.
9. Conseguir una **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA** de la mujer en el ámbito de la Empresa y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.
10. Promover que la **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS** de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
11. Establecer medidas que permitan la **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**.
12. **FORMAR Y SENSIBILIZAR** a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.



2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIONES POSITIVAS: Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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.

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y ofensivo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

COMPATIBILIZACIÓN: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

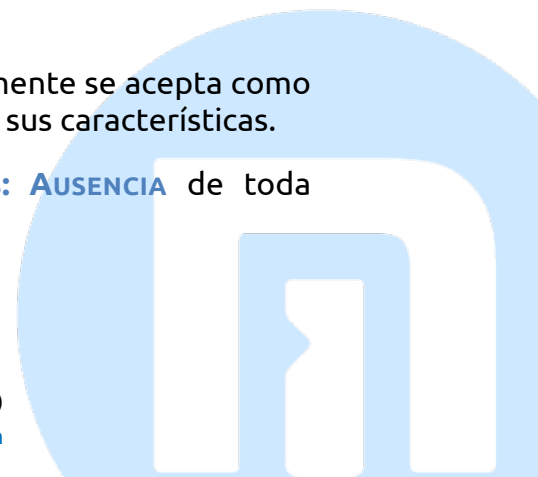
DISCRIMINACIÓN: Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

DIVERSIDAD: Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

ESTEREOTIPOS SOCIALES: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: AUSENCIA de toda discriminación por razón de sexo.



LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

PRINCIPIO DE IGUALDAD: Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

ROLES: Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

SEXISMO: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo a esta idea.

TECHO DE CRISTAL: Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.



3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de la situación existente en la actualidad en la Compañía, reflejada en el informe de diagnóstico de la misma, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en las siguientes áreas:

1. Selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.
2. Formación y sensibilización.
3. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Política retributiva e igualdad.
5. Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, y moral.
6. Prevención de riesgos laborales.

Partiendo de la definición de esas grandes áreas, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada uno de esos apartados, dedicando finalmente, un epígrafe al sistema de evaluación y seguimiento pretendido por la Compañía, acerca de la aplicación y virtualidad del presente Plan.

4. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de MARENA, comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.

A tal efecto, comenzaremos describiendo, en cada uno de los apartados o áreas, cuáles son los principios que deben guiar o regir la actuación empresarial, para señalar a continuación, las acciones que la Empresa se compromete a llevar a cabo.

Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cual es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

En particular, cada ficha contiene lo siguiente:

- Descripción de la acción a realizar por la Compañía.
- Motivos de su implantación.
- Objetivos que se pretenden conseguir con la misma.
- Personal responsable de su implantación.
- Personal al que va dirigida la acción.
- Medios materiales previstos para su realización.
- Mecanismos de seguimiento.

Finalmente se establecerá lo siguiente:

- Un mecanismo de seguimiento, a los efectos de que el Comité de Igualdad lleve a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad.
- Un calendario de actuaciones, en función del plan temporal previsto para la realización y revisión de cada una de las acciones concretas.



ÁREA 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Es objetivo primordial de la Empresa **ASEGURAR LA IGUALDAD PLENA DE OPORTUNIDADES** entre hombres y mujeres en materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

Concretamente, en materia de selección, los criterios o principios que deben guiar a la Empresa, tanto en la selección realizada directamente por ésta, como en la encomendada a Empresas externas, son los siguientes:

1. Se incluirá en las ofertas de trabajo un **COMPROMISO EXPRESO** de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.
2. Se realizarán las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las **CARACTERÍSTICAS OBJETIVAS DEL PUESTO DE TRABAJO**, exigencias y condiciones del mismo, evitando utilizar imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
3. Se concertarán y celebrarán las entrevistas de trabajo **ATENDIENDO ÚNICAMENTE A LA CUALIFICACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN**, sin considerar contenidos sexistas.
4. Se evaluará a los candidatos con **CRITERIOS CLAROS Y OBJETIVOS** alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.

Por lo que respecta a la contratación de mujeres, se ha comprobado en el diagnóstico de situación que la modalidad contractual más empleada es la del contrato indefinido a tiempo completo. Pese a ello, una de las prioridades empresariales debe ser **FOMENTAR LAS POSIBILIDADES DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE MUJERES**.

En relación con la promoción, se valorará a los candidatos en base a su **IDONEIDAD PARA OCUPAR LA VACANTE EN CUESTIÓN**, buscando asegurar que cada puesto de trabajo es ocupado por la persona más adecuada en un marco de igualdad de trato con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.

ÁREA 2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La Empresa se compromete a adoptar acciones que permitan facilitar la asistencia a los cursos de formación de todos los empleados y, en especial, de las trabajadoras de la plantilla.

Según la información que hemos recibido de la Compañía, todo el personal de la misma tiene acceso a la formación sin hacer distinción alguna por razón de sexo, ya que los empleados, en su caso, son convocados a los cursos con pleno respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, es de vital importancia para la Compañía que sus responsables de Recursos Humanos estén formados en materia de igualdad.

Por este motivo, **LA EMPRESA SE COMPROMETE A FORMAR A SU PLANTILLA EN MATERIA DE IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD**, para que puedan aplicar en el seno de la Sociedad los principios establecidos por la Ley de Igualdad.

Todo lo anterior, siempre teniendo en cuenta que la formación impartida se lleve a cabo de forma voluntaria y contribuya al desarrollo profesional de todos los empleados y empleadas, lo que afectará de forma positiva a la productividad empresarial.

ÁREA 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En este apartado, se deben exponer las **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**, a través de la descripción de las acciones por las que se pretende desarrollarlas y que la Compañía se compromete a implantar.

Todo ello, a los efectos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la perspectiva de facilitar a todos los empleados que concilien debidamente su vida familiar y personal, para que ésta no sea óbice en ninguna faceta de la relación contractual.

En definitiva, una vez contrastada conforme a la normativa vigente (sobre todo, Ley de Igualdad y Estatuto de los Trabajadores), la aplicación de las medidas e iniciativas que se prevén legalmente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellas otras prácticas empresariales que contribuyen a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se trataría de “poner en valor”, potenciar o ampliar aquellas medidas ya existentes, así como adoptar nuevas que den respuesta a las posibilidades o necesidades de mejora en estos aspectos.

En este sentido, según los datos aportados en el diagnóstico de situación, la Compañía se caracteriza por el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de conciliación, así como por la flexibilidad en cuanto a conciliar las necesidades del personal con las necesidades empresariales.

ÁREA 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA E IGUALDAD

La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella.

Si ésta es igualitaria, ello implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres.

Así, la Empresa está obligada a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de dicha retribución.

Según la información proporcionada, la Empresa no distingue entre sexos a la hora de retribuir a sus empleados, sino que las cuantías a percibir por los mismos van en función del puesto de trabajo que desarrollan, respetando en todo caso lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, la Compañía se compromete a revisar la política de retribución variable en orden a asegurar la total ausencia de criterios que puedan suponer cualquier tipo de discriminación o trato desigual por razón de sexo.

ÁREA 5. ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

En este sentido, la Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para **PREVENIR, DETECTAR, CORREGIR Y SANCIONAR CUALQUIER TIPO DE CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO MORAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un **AMBIENTE LIBRE DE ACOSO** de cualquier tipo.

Por ello, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan de Igualdad una definición de acoso sexual y de acoso moral en el trabajo, así como un procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Así, se entiende por **ACOSO SEXUAL** toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo.

- A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:
- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por **ACOSO MORAL** en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la



personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, se respetará la privacidad del empleado/a en esta cuestión en todo momento.

ÁREA 6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Será objetivo primordial para la Compañía, la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de las mujeres en el trabajo (especialmente de las mujeres embarazadas).

En todo caso, y al efecto de **GARANTIZAR LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LA MADRE Y EL FETO** durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud o la de su futuro hijo será destinada provisionalmente, previo informe del facultativo competente o de los servicios médicos de empresa, a otras tareas acordes con su estado, con reserva de su puesto de origen. Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen (salvo que las del puesto provisional sean superiores), y, en la medida de lo posible, se evitará la modificación de otras condiciones laborales tales como jornada y horario.

La Empresa se compromete en todo caso a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión Europea sobre la materia, así como los previstos en el **ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** y normativa complementaria.

Lo dispuesto en este precepto será igualmente de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los servicios médicos de la empresa.



5. COMPROMISO DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Empresa se compromete a facilitar el ejercicio por parte de las trabajadoras de su plantilla, de todos aquellos derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En particular:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención acreditados o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En todo caso, la interpretación de lo aquí dispuesto no diferirá de lo dispuesto por la normativa de referencia.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de Igualdad de MARENA

DESCRIPCIÓN

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de los trabajadores de la plantilla, se crea una Comisión Permanente de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

OBJETIVOS

Seguimiento del Plan de Igualdad. Debatir las propuestas de actuación.

PERSONAL RESPONSABLE

Aun cuando la ley guarda silencio sobre la composición de esta Comisión, será recomendable la participación equilibrada de hombres y mujeres en la misma, así como la participación de trabajadores/as de distintos niveles profesionales.

PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA LA ACCIÓN

Toda la plantilla.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN

Reuniones periódicas. Comunicados internos.

Revisión del Plan de Igualdad, sin perjuicio de aquellas periódicas que resulten necesarias.

6.1 EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad de MARENA, será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad.

Para la medición del correcto funcionamiento e implantación de los objetivos que se consiguen conseguir con la aplicación de este plan, introducimos los siguientes indicadores en el cuadro de indicadores de la compañía:

1. Acciones completadas. Para 2.022, hemos fijado como objetivo de 16.
2. % de mujeres en la compañía: Para 2.022 hemos fijado un objetivo >15% y para 2.023 >17%.
3. Comunicaciones internas sobre igualdad: Para 2.022 hemos fijado un objetivo de 2 y para 2.023 de 2.
4. Formación sobre igualdad: Para 2.022 hemos fijado un objetivo de 1 y para 2.023 de 1.

6.2 CALENDARIO

Asimismo, para llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de las mismas, a través de un **CALENDARIO ORIENTATIVO**, sin perjuicio de su continua revisión por parte del Comité de Igualdad establecido en la Compañía.

Fijamos el plazo de un año para la correcta implantación del plan, siendo su posterior seguimiento y revisión continuo.

En particular, los plazos de realización de las actividades antes expuestas son los siguientes:



Descripción acción	Fecha prevista
Acción 1.1: Sensibilización de los intermediarios de la necesidad de selección en igualdad.	1er Sem 2022
Acción 1.2: Realizar acciones informativas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas en la formación interna para la Igualdad.	1er Sem 2022
Acción 1.3: Eliminar de las ofertas de empleo cualquier tipo de lenguaje sexista.	1er Sem 2022
Acción 1.4: Revisión de los criterios de selección.	1er Sem 2022
Acción 1.5: Supervisión de los procesos de selección para puestos superiores.	1er Sem 2022
Acción 1.6: Difusión de las medidas puestas en práctica por la Compañía para fomentar la Igualdad de oportunidades. Actuaciones en página web corporativa.	1er Sem 2022
Acción 2.1: Adaptaciones horarias en los cursos formativos que favorezcan la asistencia a los mismos.	2er Sem 2022
Acción 2.2: Realizar acciones informativas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas en la formación interna para la Igualdad.	2er Sem 2022
Acción 2.3. Comunicaciones específicas en materia de Igualdad de Oportunidades en el seno de la Compañía.	2er Sem 2022
Acción 2.4. Acciones de formación. Realización semipresencial.	2er Sem 2022
Acción 3.1. Acumulación de la hora de lactancia.	2er Sem 2022
Acción 3.2. Difusión del procedimiento para solicitar permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.	2er Sem 2022
Acción 4.1. Revisión de los criterios utilizados para la retribución de la plantilla.	2er Sem 2022
Acción 5.1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.	2er Sem 2022
Acción 6.1. Difusión de publicaciones específicas como, por ejemplo, folletos publicados por el Instituto de la Mujer, el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en temas referidos a este colectivo.	2er Sem 2022
Acción 6.2. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Igualdad.	2er Sem 2022

6.3 ACCIONES PRIORITARIAS

Asimismo, como **ACCIONES PRIORITARIAS**, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

1. Sensibilización a intermediarios.
2. Difusión de las medidas puestas en práctica. Adaptación de la página web corporativa.
3. Acciones informativas en materia de igualdad.
4. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral.
5. Difusión de información específica en materia de igualdad.