



Medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades

Razón social AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA

CIF B-30040208

Domicilio social BARRIADA DE LA ESTACIÓN N° 2 PULPÍ

1. Reclutamiento y Selección de Personal



MEDIDA 1.

Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

MEDIDA 2.

Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso



MEDIDA 3.

Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

MEDIDA 4.

La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de las personas que intervienen en la selección.



MEDIDA 4.

Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.

MEDIDA 6.

Aumento de recepción de Currícula de mujeres en la empresa a través de la difusión de las vacantes en medios accesibles, tanto para mujeres como para hombres (centros de formación, Centros de Orientación e Información de Empleo -COIES-, servicios públicos de empleo, etc.), así como del establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades.





2. Formación

MEDIDA 7.

Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad.

MEDIDA 8.

Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.

MEDIDA 9.

Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.

MEDIDA 10.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

MEDIDA 11.

Identificación de los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definición de mecanismos para su resolución.





3. Promoción profesional

MEDIDA 12.

Elaborar un estudio para conocer la realidad y las barreras que existen en las mujeres de la organización que no les permite participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad

MEDIDA 13.

Diseñar y ejecutar un Programa de Formación para la promoción de las mujeres en la entidad

MEDIDA 14.

Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres

4. Conciliación

MEDIDA 15.

Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.

MEDIDA 16.

Estudiar la Posibilidad de adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.

MEDIDA 17.

Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

MEDIDA 18.

Realizar estudios de detección de necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas

MEDIDA 19.

Fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.





5. Retribución

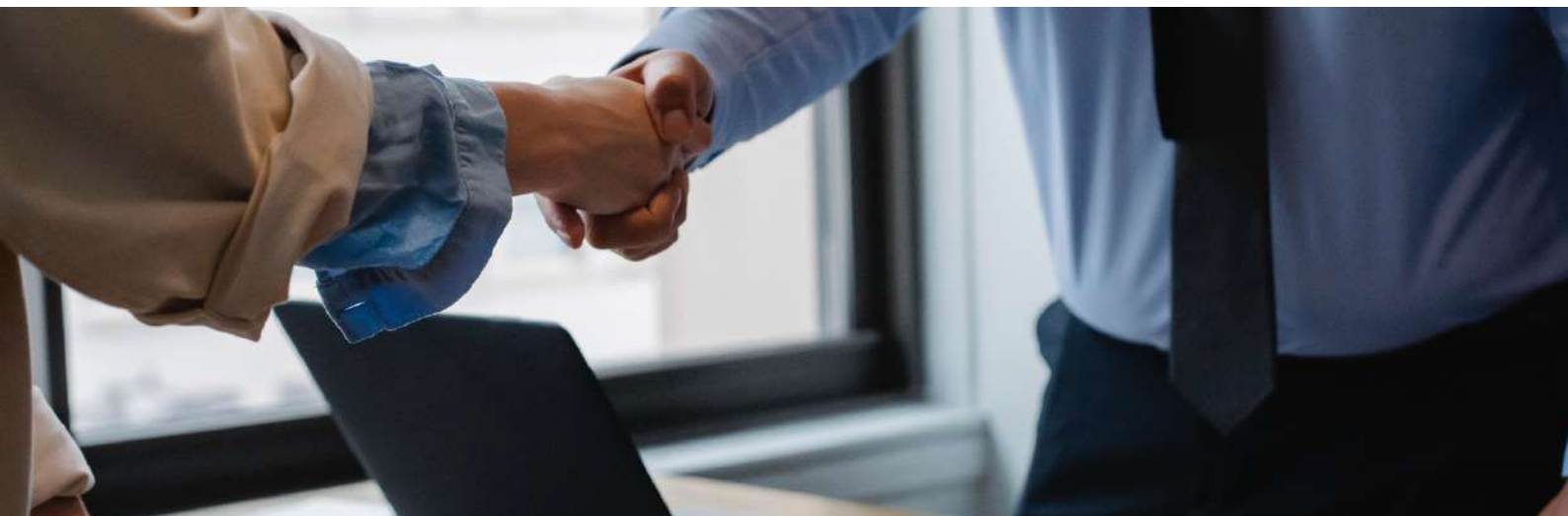
MEDIDA 20.

Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial, analizando las posibles desviaciones

6. Prevención del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo

MEDIDA 21.

Revisar el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, y realizar la difusión del mismo a toda la plantilla, incluyendo una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.





7. Prevención de Riesgos Laborales

MEDIDA 22.

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

8. Comunicación/ Cultura Empresarial

MEDIDA 23.

Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta en: las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.

MEDIDA 24.

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

