



PALC[®]

Plan de Igualdad de Oportunidades

Razón social PALC CHEMICAL ESPAÑOLA, SL

CIF B30214258

Domicilio social Avenida Reyes Católicos 111, 30565.
Las Torres de Cotillas

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 5.

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 Currículo 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.

Informar sobre sensibilización en igualdad a la plantilla de la empresa y en especial a 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.

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





3. Promoción profesional

MEDIDA 11.

Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios en todas las zonas y divisiones, afectadas por el presente Plan de igualdad.

MEDIDA 12.

Continuar con el diseño de programas formativos con criterios de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor.

4. Conciliación

MEDIDA 13.

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

MEDIDA 14.

Continuar con la adaptación de la jornada, según convenio colectivo, sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. Y 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 15.

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

MEDIDA 16.

Se informará a todo el personal sobre las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición de la plantilla a través de acciones informativas y de divulgación y a su vez, se fomentará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.





5. Retribución

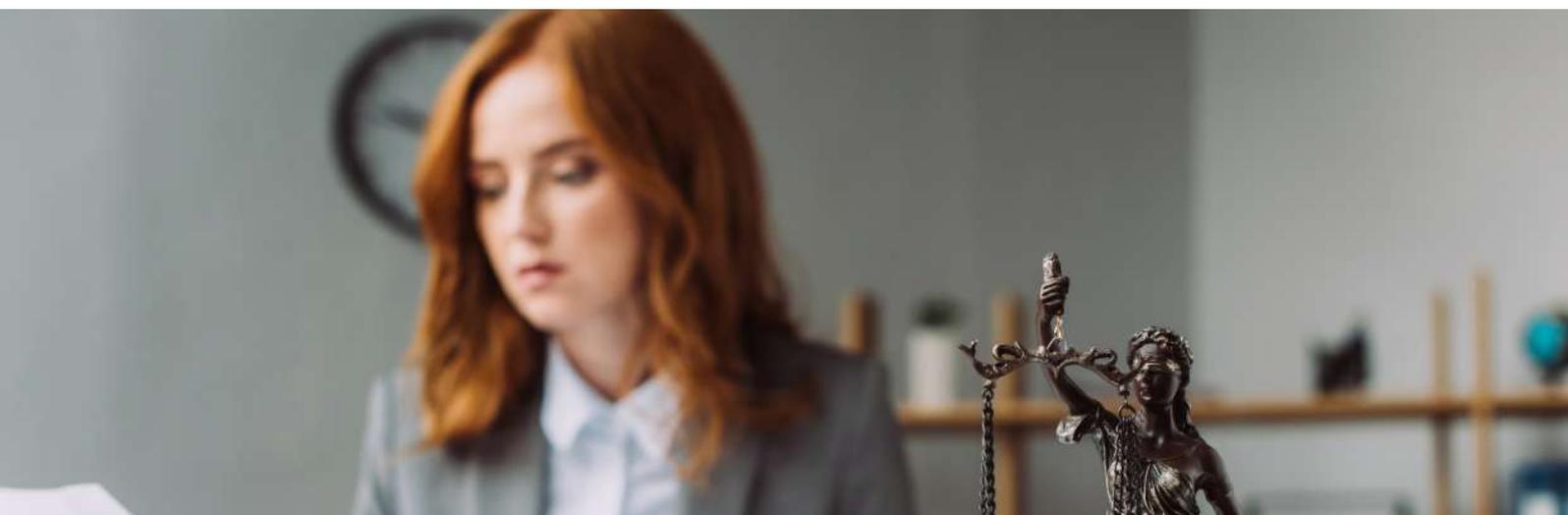
MEDIDA 17.

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 18.

Seguir revisando 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 19.

Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales. Además, avanzar en el desarrollo de las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

8. Comunicación/ Cultura Empresarial

MEDIDA 20.

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.

