

ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE BEAM GLOBAL SEGOVIA

Reunidos/as

De una parte la representación empresarial:

Angela Bernardo
Elsa Gutierrez
Tamara Gonzalez (A)

De otra parte la representación legal de los trabajadores:

Juan José Martín
Gustavo Gil
Andrés Sastre.
Ventura Romero.
Soterraña Rico (Asesora CC.OO)
Rosa Lazaro (Asesora CC.OO)
Diana Junquera (Asesora UGT)
Angela Rubio (Asesora UGT)
Manuel Sanz (Asesor UGT)

Exponen

Que con fecha 27 DE JULIO DE 2011 la representación de Beam Global España SL- Segovia y los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, proceden a la firma del Plan de Igualdad de Beam Global Segovia.

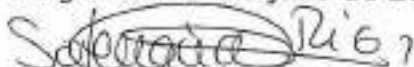
Así mismo, todas las partes dan por válido el diagnóstico de situación que se ha utilizado como punto de partida para la negociación del Plan de Igualdad.

Igualmente, la parte social del presente Plan de Igualdad pone de manifiesto que se han tratado las siguientes materias que serán propuestas por parte de la RLT a remitir en la negociación del próximo Convenio Colectivo:

- Formación: presentación de un estudio en cuanto a la manera en la que se pueda realizar la formación dentro de los diferente turnos de trabajo.
- Propondrán medidas de mejora de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de las víctimas de violencia de género que sean compatibles con la organización del trabajo, y con la cadena productiva existente en la fábrica.

Y sin más asuntos que tratar, levantan la sesión en el día de hoy y de ella la presente acta, que firman todas las partes dando su conformidad.

Segovia a 27 de julio de 2011.

 Soterraña Rico,







 Manuel Sanz

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Centros de trabajo de Segovia

Beam Global España, S. L.

27 de julio de 2011

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
Diana

[Handwritten signature]
CST

[Handwritten signature]
CST

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CST

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CST

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación de la empresa y resumen datos diagnóstico
- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso de la empresa con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- ✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

1. INTRODUCCIÓN

Beam Global España S.L. es una de las compañías líderes en el sector de bebidas espirituosas en España con una cuota de mercado superior al 15%, una plantilla de 424 personas empleadas y seis centros de elaboración ubicados en las provincias de Cádiz (Jerez de la Frontera y Puerto de Santamaría) y Segovia.

Actualmente la compañía comercializa marcas de tanto prestigio y tradición en nuestro país como Whisky DYC, Larios, Anís Castellana, Jim Beam, Courvoisier, Centenario, Fundador, Harveys y Bristol Cream, entre otras.

En concreto, el centro de Segovia es el centro de producción de alcoholes destilados para whisky y otras bebidas. Envejecimiento, elaboración, embotellado, almacenamiento y distribución de bebidas espirituosas. El centro de trabajo de Segovia cuenta con 2 centros de producción ubicados en Valverde y Palazuelos.

El centro de trabajo de Segovia tiene una plantilla total de 94 personas empleadas: 47 personas empleadas en Valverde y 47 personas empleadas en Palazuelos.

Las áreas del centro de trabajo de Segovia son las que se describen a continuación:

- Producción Palazuelos.
- Producción Valverde.
- Calidad y Administración, departamentos ubicados respectivamente en los 2 centros de trabajo.

La distribución de plantilla actual en los centros de producción de Segovia es de 89% de hombres y 11% de mujeres, sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la compañía, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral de Segovia y requeridos para cada puesto.



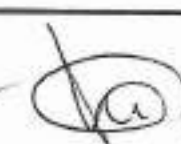
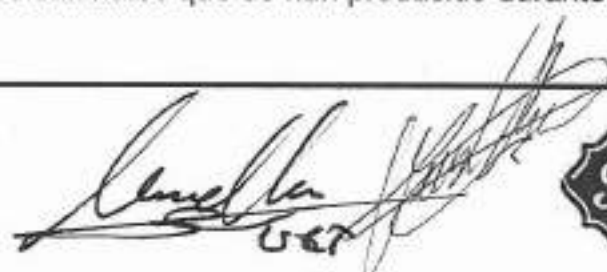
Por lo que se refiere a la distribución por niveles de la organización un dato revelador es que el 20% de las personas que ocupan los primeros niveles de mando en la organización son mujeres – es cierto que es 1 mujer la que ocupa un cargo directivo - pero, este dato es relevante teniendo en cuenta el nº total absoluto de mujeres en los dos centros de producción. Y el número total de directivos en Segovia, 4, por lo que en un 25% de la plantilla total de directivos está ocupado por mujeres. A partir de estos niveles la presencia femenina disminuye significativamente por lo que es preciso poner en marcha acciones de mejora a través de este Plan de Igualdad así como continuar trabajando para fomentar la adquisición de mayores responsabilidades a la población femenina que acceda a la empresa.

El análisis de las políticas empresariales aplicadas por Beam Global en su centro de trabajo de Segovia evidencia la total ausencia de principios o reglas declarados por la empresa que presupongan cualquier tipo de trato discriminatorio a ningún colectivo, por razón de sexo o de otro tipo.

Si analizamos los datos por separado podemos resaltar los siguientes resultados:

-
- Destacar que el 25% de las mujeres ocupan puestos de dirección y el 33% de mandos intermedios (ubicados en la 2ª línea de la compañía). En el resto de niveles se percibe una presencia de mujeres inferior.
 - La mayor parte de las mujeres se reparten entre distintos departamentos, teniendo una distribución muy baja por departamentos. Significativamente, el 33% de las mujeres del centro de trabajo de Segovia se ubica en el departamento de Control de Calidad, donde este colectivo representa el 66% de sus trabajadores
 - Las altas en la empresa de los 3 últimos ejercicios corresponden en su mayoría a hombres. El 100% de las contrataciones del año 2010 fueron con contratos de duración determinada y de las 5 incorporaciones 1 correspondió a una mujer.
-

- La práctica totalidad de las bajas en la empresa se producen entre hombres a lo largo de 2008 y 2009, correspondiendo sin embargo en 2010 en un 100% a mujeres. Es importante destacar que, teniendo en cuenta el nº absolutos, las bajas de mujeres no son significativas, ya que estamos hablando de una persona.
- Respecto al tipo de contrato, el 80% de hombres tenían un contrato indefinido a 31 de Diciembre de 2010 y el de mujeres es de un 8,6%, por lo que la distribución actual de los tipos de contratos reflejan la situación de la distribución actual por género de la plantilla.
- La distribución de la plantilla por categorías profesionales, el 92% de la plantilla corresponde a operarios, categoría en la que se concentra el 86% del total de mujeres del centro de Segovia. El ratio de presencia de mujeres en puestos de mandos intermedios es de un 70%-30%, donde quizá sea más fácil incorporar mujeres con titulación y con la experiencia requerida para el puesto.
- En cuanto a la distribución de horas de formación recibidas en términos de colectivos, se aprecia una diferencia positiva, ya que globalmente los hombres han recibido más de horas de formación que las mujeres (en 69% de los participantes eran hombres frente a un 31% de mujeres). No obstante, es preciso tener en cuenta que la distribución de la formación está equilibrada con la composición de la plantilla actual del centro de trabajo de Beam Global en Segovia
- El análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones: al personal de Convenio se le aplican las tablas salariales sin pluses o complementos basados en diferencias de género. Respecto al personal fuera de Convenio, las diferencias de posición en las bandas salariales entre hombres y mujeres son mínimas y obedecen al tiempo y experiencia en el puesto desempeñado.
- Las promociones salariales que se han producido durante los 3 últimos ejercicios han correspondido un 84% a hombres y un 16%.



- Respecto a las promociones, la empresa no cuenta en este momento con un sistema que permita monitorizar las promociones realizadas en el centro de Segovia con el criterio de género, vinculando las mismas a niveles de desempeño, formación y experiencia, antigüedad en la empresa y desarrollo profesional.
 - El 70% de la plantilla del centro de trabajo de Segovia tiene hijos menores dependientes.
-

El Convenio Colectivo que resulta de aplicación es un convenio colectivo de empresa que es de aplicación a todas las personas empleadas del centro de trabajo de Segovia. El convenio ha sido aprobado en 2007 y es de aplicación a todo el conjunto de la plantilla tanto de Palazuelos de Eresma como de Valverde del Majano, estando en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

La igualdad entre 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 del 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 las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

A collection of handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature with the name 'David' written below it, a signature, a signature with 'UGT' written below it, a circular stamp containing the letter 'B', a signature, a signature, a signature with 'Calleja' written below it, and a signature. There is also a small circular stamp on the far right.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser considerado como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del centro de trabajo de Segovia para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres 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, la salud laboral, etc.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los grupos.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.




567

2. ESTRUCTURA

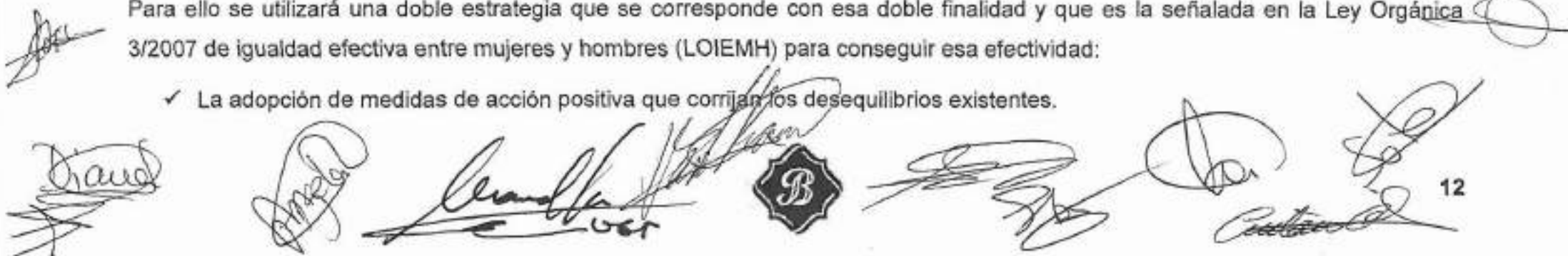
El Plan de Igualdad del centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en el centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. In the center of these signatures is a circular logo with a stylized letter 'B' inside. The page number '12' is printed in the bottom right corner.

- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus grupos.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UCR



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. ACCESO A LA EMPRESA Y CONTRATACIÓN
2. PROMOCIÓN
3. FORMACIÓN
4. RETRIBUCIÓN
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
6. SALUD LABORAL
7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN


065

3. DEFINICIONES

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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.

Con respeto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007 el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 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. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

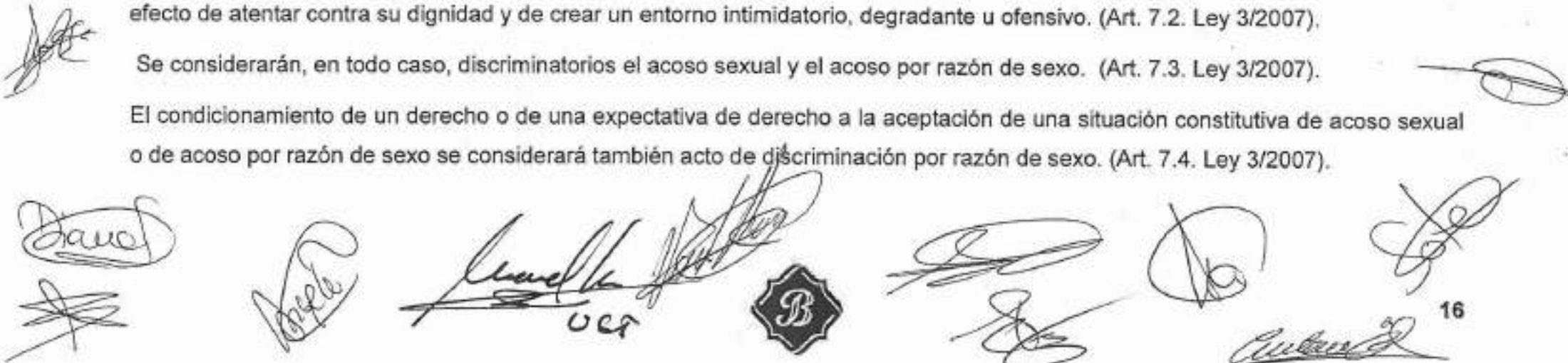
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two signatures, one of which appears to be 'David'. In the center, there is a signature with 'UCR' written below it, and a circular stamp containing the letter 'B'. To the right, there are several more signatures, some of which are crossed out with a diagonal line. The page number '16' is located in the bottom right corner.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

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. (Art. 9 Ley 3/2007).

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 proporcionadas 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. (Art. 10 Ley 3/2007).

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the letter 'B' and a page number '17' in the bottom right corner.]

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

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. (Art. 44.1 Ley 3/2007).



The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature that appears to be 'Lauca', a signature that appears to be 'Mica', a signature that appears to be 'José Luis', a large signature that appears to be 'Luis' with '565' written below it, a circular stamp containing the letter 'B', a signature that appears to be 'Antonio', and a signature that appears to be 'Antonio' with '18' written below it. There is also a small circular stamp in the top right corner.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. (Valverde y Palazuelos) y por consiguiente engloba a la totalidad de su plantilla.

5. VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y por tiempo indefinido. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión de Igualdad se determine su modificación o por mandato legal quedara sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.

6. OBJETIVOS GENERALES

- 1.1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.
- 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de los centros de trabajo.
- 1.3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de los centros de trabajo.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias, que figuran a continuación:

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
567



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ACCESO Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico

Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, estado civil, condición social u orientación sexual. Integrar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la política de reclutamiento y selección de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <p>a. Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de determinados puestos de trabajo.</p> <p>b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa para contribuir a un mayor equilibrio entre la plantilla masculina y femenina.</p> <p>c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.</p> <p>d. Utilizar un lenguaje no sexista al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, etc.</p>	<p>Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1</p>	<p>Toda la comunicación respecto a las ofertas de empleo está en lenguaje no sexista. Indicador es 1</p>	<p>Angela Bernardo</p>	<p>1 mes</p>
<p>2. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, tipos de contratos y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas = tiende a 0,5 ❖ Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas = tiende a 0,5 ❖ Número de mujeres seleccionadas / número de personas seleccionadas = tiende a 0,5 ❖ Número de hombres seleccionados / número de personas seleccionadas = tiende a 0,5 	<p>Información estadística recogida y disponible</p>	<p>Angela Bernardo</p>	<p>1 mes</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Informar a la Comisión de Seguimiento de la composición de la plantilla por grupos profesionales.	Acta de la reunión en la que se recoja la información.	Comisión de Igualdad informada.	Elsa Gutiérrez	3 meses
4. En caso de igualdad de aptitudes, condiciones, competencias y formación se seleccionará para el puesto al género menos representado en la posición vacante.	Medida cumplida	Acción positiva adoptada.	Ángela Bernardo	1 mes
5. Adoptar la medida de acción positiva según la cual en caso de aumento de la plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo Grupo Profesional, y en igualdad de condiciones y de competencias para el puesto tendrá preferencia el género menos representado en el puesto.	Medida cumplida.	Acción positiva adoptada.	Ángela Bernardo	1 mes

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
05/1

[Handwritten signature]
06/1



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres a la formación del centro de trabajo, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar el Plan de Formación del ejercicio anterior desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Revisión del documento.	Plan revisado	Elsa Gutiérrez	1 año
2. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en las acciones formativas (de habilidades, legales, idiomas, procedimientos internos, etc.) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Nº de acciones formativas revisadas / nº total de acciones formativas = tiende a 1	Todas las acciones formativas revisadas.	Elsa Gutiérrez	1 año
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.	Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos. Grado de cumplimiento del Plan.	Comisión informada	Elsa Gutiérrez	1 año
4. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas de RRHH.	Nº de personas formadas / Nº de personas del Área = tiende a 1	Personal del Área formado.	Elsa Gutiérrez	1 año
5. Incluir módulos de igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Nº de módulos de igualdad incluidos / Nº de cursos existentes = tiende a 1.	Formación realizada.	Elsa Gutiérrez	1 año

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two circular stamps, one of which appears to contain the word 'Trabajo'. In the center, there is a signature above the text 'UGT' and a circular stamp with the letter 'B' inside. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'Juliana C...'. At the bottom right corner, the number '22' is printed.

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres en igualdad de condiciones y competencias.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Abrir a toda la plantilla la posibilidad, en igualdad de condiciones y competencias, de optar a la promoción a los distintos puestos cuya vacante vaya a ser cubierta de forma definitiva por la Dirección, publicándolas según las vías establecidas, tableros de anuncios, STIR, email, etc.	Nº de vacantes publicadas / Nº de vacantes del año = tiende a 1	Todas las vacantes se publican. Indicador es 1	Ángela Bernardo	6 meses
2. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas • Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas 	Información estadística recogida y disponible.	Ángela Bernardo	1 año
3. Adoptar la medida de acción positiva de que en igualdad de condiciones y de competencias tenga preferencia el género en el ascenso a puestos, grupos profesionales y asimilados en los que estén subrepresentadas.	Acción positiva adoptada. Número de veces en que se aplica la medida/Nº de ascensos a puestos, grupos profesionales y asimilados en igualdad de condiciones y competencias.	Acción aplicada	Ángela Bernardo	1 año

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. In the center, there is a circular stamp with a stylized letter 'B' inside. Below the signature on the far left, there is a scribble that appears to be the word 'Dauel'. Below the signature in the middle-left, there is a scribble that appears to be the word 'Dala'. Below the signature in the middle-right, there is a scribble that appears to be the word 'Luo'. Below the signature on the far right, there is a scribble that appears to be the word 'So'.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Seguir aplicando el sistema retributivo establecido en el Convenio Colectivo para garantizar el respecto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por sexo.	Discriminación por sexo = 0.	Medida asegurada.	Guadalupe Camacho	2 mes
2. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.	Garantía de igualdad de trato y de valoración.	Garantía cumplida.	Guadalupe Camacho	2 mes
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo y grupos profesionales para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Información estadística recogida y disponible.	Comisión informada	Elsa Gutiérrez	6 meses

UGI

CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Difundir por los medios habituales del centro de trabajo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Difusión realizada	Difusión realizada	Elsa Gutiérrez	6 meses
2. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Información registrada	María Rodríguez	6 meses
3. En los casos en los que del periodo de suspensión del contrato por maternidad al menos seis semanas hayan sido cedidas por la madre al padre, éste podrá hacer uso de un día adicional de permiso retribuido por nacimiento (o en su caso adopción o acogimiento).	Nº de veces que se ha solicitado.	Evolución del nº de permisos solicitados por hombres.	Guadalupe Camacho	6 meses
4. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de tal situación	Nº de mujeres víctimas que han solicitado alguna de las medidas/ nº de medidas concedidas = tiende a 1	Medida adoptada.	Guadalupe Camacho	6 meses
5. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, sin reserva de puesto de trabajo y previa acreditación de la necesidad.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo de Beam Global Segovia.	Ángela Bernardo	
6. La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.	Nº de personas con jornadas reducidas Nº personas formadas	Información registrada	Ángela Bernardo	6 meses

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Guadalupe' with 'UGT' written below it. To the right of this signature is a circular stamp with a stylized letter 'B' inside. Further right, there are several more signatures, some of which are partially obscured or less legible.

SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Desarrollar un protocolo de prevención y actuación en acoso sexual para los centros de trabajo de Segovia.	Documento del protocolo	Protocolo elaborado y aplicado	Victor Osuna	6 meses
2. Difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.	Chequeo de la difusión (medios internos de la Empresa)	Plantilla informada.	Victor Osuna	6 meses
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y de su resolución.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información	Comisión informada	Victor Osuna	6 meses
4. Incorporar como parte integrante del Plan de Igualdad el protocolo de maternidad que tiene la empresa.	Protocolo incorporado	Medida cumplida	Victor Osuna	6 meses
5. Informar a la comisión de seguimiento de los accidentes laborales y enfermedades profesionales desglosado por género.	Registro del dato	Información registrada	Victor Osuna	6 meses

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
561



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, comunicados, etc. para que no sea sexista.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.	Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación interna se realiza en lenguaje no sexista.	Ángela Bernardo	6 meses
2. Editar y difundir el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Nº de ejemplares difundidos	Plantilla informada del Plan.	Elsa Gutiérrez	6 meses
3. En caso de utilizar Empresas de Trabajo Temporal o consultoras externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios de Beam Global España, S.L. en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº de comunicaciones realizadas/ Nº de empresas con las que se ha contratado = tiende a 1	Empresas de Trabajo Temporal informadas.	Ángela Bernardo	6 meses

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
567



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICADORES O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.

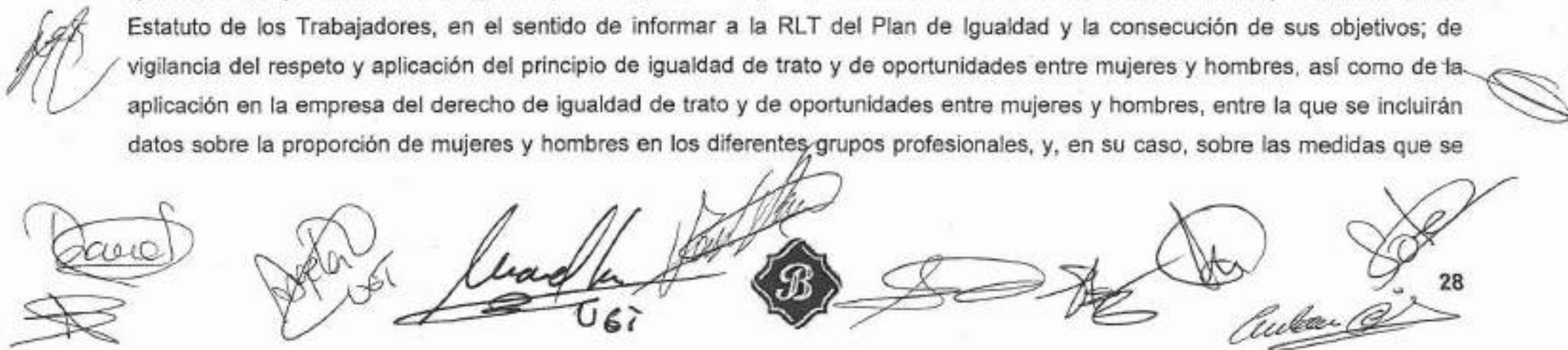
La figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analiza la situación de partida de las mujeres y hombres en el centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo.

Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

8. 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 la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT 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 grupos profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se



The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature that appears to be 'David'; a signature with 'UGI' written below it; a signature with 'UGI' written below it; a circular stamp containing the letter 'B'; a signature with 'UGI' written below it; a signature with 'UGI' written below it; a signature with 'UGI' written below it; and a signature with 'UGI' written below it. The number '28' is printed in the bottom right corner.

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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de los centros de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L, 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 regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

El seguimiento del Plan se realizará anualmente y la evaluación del mismo se llevará a cabo a los dos años de su implantación en la empresa.


365

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del centro de trabajo de Segovia de Beam Global España, S.L. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes del Comité de Empresa, en número de 2 representantes de la empresa y 2 del Comité de Empresa.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las medidas necesarias para su obtención.

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 por actividades, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.


261

Funcionamiento

La Comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo 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.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

A los dos años de su implantación, la Comisión de Seguimiento realizará una evaluación del Plan de Igualdad.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión a los mecanismos colectivos para la solución de conflictos laborales en vigor en la provincia de Segovia (SERCLA).



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures. In the center, there is a circular stamp with a dark background and a white letter 'B' inside. To the right of the signatures, the number '31' is printed in a small font.