

PLAN DE IGUALDAD
FRAGADIS, S.L.

La Canonja, a 21 de febrero de 2014

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

FRAGADIS, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico en nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

La Dirección.

ÍNDICE:

1. Ficha técnica	Pág. 4
2. Contextualización y características generales de la empresa.....	Pág. 4
3. Informe de diagnóstico	Pág. 5
4. Plan de igualdad	Pág. 9
4.1. Objetivos del plan	Pág. 10
4.2. Estrategias y prácticas: acciones	Pág. 10
4.2.1. Acciones implantadas	Pág. 10
4.2.2. Acciones a implantar	Pág. 10
5. Comité permanente de igualdad	Pág. 12
6. Ficha individual para cada acción	Pág. 12

1. FICHA TÉCNICA

Razón Social: FRAGADIS, S.L.

Forma jurídica: sociedad mercantil limitada

Actividad: supermercados

Provincia: Tarragona, Barcelona y Castellón

Teléfono: 977 19 65 65

Página web: www.fragadis.es

Recogida diagnóstico: 01.2014

Fecha de finalización del informe: 21.02.2014

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

FRAGADIS, S.L. se dedica a la actividad de comercio al por menor de alimentos, y en la actualidad explota 139 supermercados situados en las provincias de Tarragona, Barcelona y Castellón.

Ocupa 1.102 empleados, representando el género femenino el 82.12% de la plantilla, mientras que el masculino asciende al 17.88% restante. Nos encontramos, pues, ante una empresa con un alto índice de empleo femenino.

La estructura profesional se divide en 4 áreas:

- Personal mercantil: presta sus servicios en los supermercados. Representa el 84.57% de la plantilla.
- Personal administrativo: presta sus servicios en la central. Representa el 3.90% de la plantilla.
- Personal de almacén: presta sus servicios en el almacén, situado en la central. Representa el 9.17% de la plantilla.
- Personal directivo y técnico: presta sus servicios en la central y se mueve por los diferentes supermercados. Representa un 2.09% de la plantilla.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

- Características generales de la empresa:

La plantilla de la empresa cuenta con un 82.12% de empleo femenino, mientras que solo el 17.88% restante es masculino. Este fenómeno se explica porque el personal mercantil supone el 84.57% del personal, y a su vez porque tradicionalmente los puestos de trabajo en supermercados y comercio en general han sido ocupados por mujeres.

Así y todo, la asunción de la gestión del almacén en 11.2013, que ocupa unas 100 personas (el 9.17% de la plantilla total), de las cuales el 97% son hombres, ha hecho que la presencia de hombres se haya incrementado en el conjunto de la empresa.

Los puestos de trabajo de administración y los técnicos y directivos experimentan una mayor presencia de personal masculino (67.44% en administración y 69.56% en técnicos y directivos).

- Características de la plantilla:

La representatividad de hombres y mujeres dentro de cada modalidad contractual es muy similar, de modo que podemos concluir que no existe diferenciación entre sexos en lo que hace referencia a modalidad contractual adoptada. La estabilidad en el empleo para el personal de FRAGADIS, S.L. es un dato común para ambos sexos.

Sin embargo, al entrar a valorar la duración de la jornada, se aprecia una mayor incidencia de parcialidad en el sector femenino.

Respecto a la antigüedad en la empresa, se sigue la misma incidencia tanto en hombres como en mujeres.

El estudio de distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico nos dice que en los puestos administrativos, técnicos y directivos hay una presencia masculina ligeramente superior al 50%, circunstancia que contrasta con el hecho de que el personal mercantil es fundamentalmente femenino, mientras que el de almacén es masculino.

Sectores tradicionalmente asignados a sexos siguen copados por ellos: el personal mercantil es mayoritariamente femenino y el personal de almacén es masculino.

En el estudio sobre la formación de los empleados no se han detectado diferencias en cuanto a sexos, sino que el nivel de cualificación va ligado estrictamente a la categoría profesional ostentada.

Respecto a las franjas de antigüedad, también cumplen la representatividad general, sin que se observe que ni hombres ni mujeres estén más ligados a determinada antigüedad en el puesto.

- Selección:

El proceso de selección es llevado a cabo por el Departamento de Recursos Humanos.

Las personas seleccionadas siempre provienen de un proceso selectivo, siendo las fuentes de llegadas de currículums: entrega física de CV en supermercados o en las oficinas centrales; envío de CV mediante la página web de la empresa; inscripción de personas interesadas a ofertas publicadas en portales de empleo o bien en Oficinas Públicas de empleo. Existen unos folletos de solicitud de trabajo a disposición de posibles candidatos/as en los propios supermercados: los folletos incluyen la imagen de varias personas, en simulación publicitaria de formar parte de la plantilla de la empresa. Hay tantas mujeres como hombres.

El criterio de valoración depende de la posición a cubrir. En los puestos de trabajo de tienda o almacén, lo más valorado es la acreditación de experiencia previa en el puesto de trabajo interesado. En los puestos de trabajo administrativos o técnicos, tiene la misma importancia la formación en el puesto y la experiencia. La selección de puestos directivos o de más responsabilidad es llevada a cabo directamente por la Dirección, y se siguen criterios de confianza y referencias, confiando en muchas ocasiones estos procesos a empresas de selección.

Respecto al personal de administración de base, no se registran ventajas ni desventajas ligadas a uno u otro sexo, así como tampoco que lleguen más currículums de un sexo que otro (como sí pasa para tiendas). Se apunta la posibilidad de que la mayor presencia de hombres responda a una voluntad inconsciente de equilibrar la amplia presencia femenina en las tiendas, en las que sí que no hay opción a ampliar la presencia de hombres habida cuenta de que no optan a estos puestos.

En todo caso, el sexo del candidato tiene una importancia nula, si bien a la práctica la representatividad de mujeres en comercio y de hombres en almacén se está

prorrogando. Ello es debido a que los propios candidatos optan directamente a los puestos de trabajo que tradicionalmente han estado más asociados a su género. Si bien es cierto que de un tiempo a esta parte, y por causa del contexto económico en el que nos encontramos, se ha detectado que se postulan más hombres a puestos en supermercados, sus perfiles habitualmente no presentan la experiencia que requiere el perfil, experiencia que en cambio sí presentan más mujeres. Esta tendencia de los hombres a optar a puestos tradicionalmente femeninos no se ha dado en el caso inverso, es decir: no se ha experimentado que más mujeres se presenten a puesto de trabajo en almacén.

- Política salarial:

Las bandas salariales fijadas se ligan a la ejecución de unas funciones (u ostentación de una categoría profesional) y no se ha detectado ningún caso de diferencia entre sueldos de hombres y mujeres (a igual categoría).

Los puestos de trabajo de menor cualificación (tienda, almacén y auxiliares administrativos) se sitúan en las bandas salariales más bajas. Los puestos de trabajo de mayor cualificación perciben salarios superiores.

Siendo que el personal de tienda representa en 84.57% de toda la plantilla, y que de esta área, el 94.42% son mujeres, se llega al dato de que las mujeres copan las bandas salariales más bajas, mientras que las más altas están asignadas en mayor proporción a hombres. Sin embargo, el dato no obedece a una política retributiva discriminatoria, sino que se llega únicamente por el hecho de que el personal de base que compone la gran masa de prestación de servicios está compuesto por mujeres, y ello por los motivos alegados en el apartado de selección.

- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

Los contratos a tiempo parcial son ocupados mayoritariamente por mujeres. También son las mujeres las que hacen uso de reducciones de jornada por guarda legal de hijos. Los hombres hacen uso del permiso de paternidad, pero no se ha dado ningún caso de reducción de jornada. El permiso de lactancia viene siendo exclusiva de las mujeres, y desde la empresa se promueve la acumulación del permiso.

- Comunicación:

Tras revisar los folletos publicitarios y el contenido de la web, no se han detectado contenidos sexistas.

Las ofertas de empleo están especificadas en los dos géneros.

Alguna documentación de seguimiento interna relativa a tiendas está redactada en femenino, al efectuar la referencia a "Cajeras". El programa de gestión interna, Libra, contiene en muchas ocasiones referencias al personal de tienda solo en femenino.

- Política social:

La empresa ofrece un descuento del 7% sobre las compras que efectúen los trabajadores/as y sus familiares de primer grado en los establecimientos de la empresa.

Se tiene especial observancia al colectivo de minusválidos, ofreciendo trabajo acorde con las limitaciones que puedan tener y sin que sean objeto de discriminación.

- Representatividad:

El Comité de Empresa trabaja en estrecha relación con la Dirección de la empresa con vistas a conseguir los mejores resultados para empleados y empresa. Está compuesto por 4 hombres y 8 mujeres.

- Prevención acoso sexual:

Existe un protocolo concreto y oficial ante actitudes de ese tipo, el cual incluye un concreto procedimiento a llevar a cabo, así como un formulario de denuncia.

Cabe mencionar, así y todo, que en todos los años de andadura de la empresa, no se ha dado ni un caso de acoso sexual, ni se ha recibido ninguna queja al respecto.

- Riesgos laborales y salud laboral:

En fecha 01.01.2014 la empresa ha pasado a contar con un Servicio de Prevención Propio, que tiene encomendadas las disciplinas de ergonomía y salud laboral. La disciplina de vigilancia de la salud y de higiene está externalizado con la entidad MC Prevención.

Dados los esfuerzos que requiere la ejecución de las tareas propias de las categorías profesionales mercantiles, dónde la gran mayoría son mujeres, eventualmente se hace incompatible compaginar el trabajo con la situación de embarazo. Con la finalidad de conseguir una mayor satisfacción de las trabajadoras, y asegurar su bienestar, la empresa asesora a las empleadas embarazadas y ayuda a tramitar la prestación de riesgo durante el embarazo.

- Convenio colectivo:

La actividad de la empresa se encuentra enmarcada dentro del Convenio colectivo de detallistas de alimentación y supermercados. Dada la situación de los supermercados, emplazados tanto en Tarragona como en Barcelona y Castellón, a cada trabajador se le aplica el convenio colectivo señalado correspondiente a la provincia en la que presta sus servicios. El contenido de los tres convenios es muy similar y siguen la misma estructura, por lo que no genera importantes diferencias entre trabajadores.

4. PLAN DE IGUALDAD

Como resultado del estudio de los datos arrojados por el informe diagnóstico, conviene destacar los siguientes puntos:

- En cómputo global, la mayoría de la plantilla de la empresa son mujeres.
- Existe estabilidad en el empleo, dado que la modalidad contractual utilizada en mayor proporción es la contratación indefinida.
- Los contratos a tiempo parcial son copados prácticamente en su totalidad por las mujeres.
- El personal mercantil es mayoritariamente femenino.
- El personal de almacén es mayoritariamente masculino.
- En el personal administrativo hay bastante equidad, pero despunta el sector masculino.
- En el personal directivo y técnico hay bastante equidad, pero despunta el sector masculino.
- Los procesos de selección no contienen mensajes expresos o tácitos que orienten la oferta laboral hacia un sexo u otro. Los canales de recepción de currículums o

de publicación de ofertas de trabajo son abiertos y no contienen referencia alguna al sexo de los aspirantes.

- No existe discriminación salarial de ningún tipo. Los sueldos se vinculan exclusivamente a la categoría profesional ostentada, de forma que a igual categoría cobran exactamente lo mismo hombres y mujeres.
- Las medidas de conciliación de la vida familiar son adoptadas por el sector femenino.

4.1. OBJETIVOS DEL PLAN

- Objetivos a largo plazo: concienciación de la igualdad de género
- Objetivos a corto plazo: mejorar la comunicación en pos de la igualdad

4.2. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

4.2.1. Acciones implantadas

- Asesoramiento y ayuda en la tramitación de la baja por riesgo durante el embarazo.
- Acumulación de lactancia y vacaciones íntegras a continuación del descanso maternal.
- Ofertas de trabajo publicadas dirigidas a ambos géneros.
- Acercamiento de los trabajadores a centros de trabajo situados en poblaciones coincidentes con la de su domicilio.

4.2.2. Acciones a implantar

Se propone la realización de las siguientes acciones, según el área de actuación:

- Área de selección:
 - Se ha detectado que el cuestionario de selección incluye una referencia al puesto de trabajo “Mozo de almacén”; se cambiará la denominación incluyendo la acepción femenina.
 - Se realizará un registro por sexos del número de CV que se interesan por cada una de los puestos de trabajo disponibles.

- Área de promoción:

- Desde el Departamento de RRHH se enviará periódicamente recordatorios al personal de base ofreciéndoles la posibilidad de promocionarse dentro de la empresa.
- Área ordenación del tiempo de trabajo:
 - Se informará a los hombres de su derecho a solicitar el permiso por paternidad y de la posibilidad de que acumulen ellos la lactancia, en caso que las madres no lo hagan.
 - Se promoverá que los hombres que han sido padres acumulen sus vacaciones a continuación del permiso por paternidad y, en su caso, la lactancia acumulada.
- Área de riesgos laborales y salud laboral:
 - Se complementará la documentación informativa que se facilita a las trabajadoras embarazadas en materia de prevención de riesgos, impartiendo una formación personalizada por el Servicio de Prevención, en el que se le informará de un modo práctico y amplio de los riesgos del puesto de trabajo en relación a su situación de gestante.
 - Se negociará con la mutua que adelante la semana de gestación en la que reconoce la situación de riesgo durante el embarazo.
- Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:
 - Se modificarán las referencias a los puestos de trabajo de tienda que existen en el programa de gestión interna Libra, los cuales constan en el género femenino, ampliándolo también al masculino.
 - Con la finalidad de difundir entre la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual, se incluirá la referencia “Asistencia en caso de acoso sexual” dentro del listado de asuntos para los que han de dirigirse al Departamento de RRHH.

5. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La implantación de las medidas propuestas será coordinada por el Comité de Igualdad, el cual recabará la ayuda de cuantos departamentos de la empresa precise a fin de asegurar el cumplimiento de las acciones detalladas. El Comité se reúne de forma ordinaria semestralmente, y extraordinariamente siempre que alguno de los miembros lo proponga. En el transcurso de las reuniones se establecerá la priorización de las medidas a adoptar, se encargará a la persona en concreto que las llevará a cabo y se revisará su cumplimiento en la fecha acordada.

6. FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCIÓN

Se adjunta como Anexo 1.

ACCIÓN NÚM.....

ÁREA

DENOMINACIÓN ACCIÓN.....

FECHA INICIO

OBJETIVOS:

.....
.....
.....
.....
.....

DESCRIPCIÓN:

.....
.....
.....
.....
.....

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

.....
.....
.....
.....
.....

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:

.....
.....

PERSONAL RESPONSABLE:

.....
.....

PERSONAL PARTICIPANTE:

.....
.....