

PLAN DE IGUALDAD 2019 - 2021

COMPROMISO DE LA DIRECCION

En ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DE ASTURIAS (en adelante ASINCAR), somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello trabajamos por crear conciencia de los derechos individuales de nuestros trabajadores y trabajadoras, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad de las personas, en el seno de la organización, estableciendo pautas de comportamientos saludables.

Por este motivo, en ASINCAR hemos asumido y declaramos el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de esta organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa, 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.

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 principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación real de esta organización, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en esta organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde diciembre de 2018 y hasta Febrero de 2019, está previsto que realicemos la constitución del equipo de trabajo, el diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses desde la dirección y la junta directiva de ASINCAR ya que el resultado de esta primera fase marcará la política corporativa, la comunicación interna y externa de la organización durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Noreña, a 14 de Diciembre de 2018



Fdo. Juan Díaz García
GERENTE de ASINCAR

ASINCAR

Asociación de Investigación de Industrias
Cárnicas del Principado de Asturias

Polígono La Barreda, TL4, parcela 1
33180 Noreña, Asturias (España)

Asincar.com

CREACION DE LA COMISION DE IGUALDAD

Se ha creado una Comisión Permanente de Igualdad conformado de manera paritaria entre dirección y representantes de distintos departamentos de la empresa.

La Comisión de Igualdad está compuesta por:

- Juan Díaz (Dirección)
- Ana Carracedo (Administración)
- Natalia Prado (Laboratorio y Proyectos)
- Pilar Cimas (Consultoría y Formación)

La principal misión de la Comisión de Igualdad entre otras es la de impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y participación en el Diagnóstico y en el Plan de Igualdad
- Apoyo y participación en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

1. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de ASINCAR.

2. AMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 14 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha en la cual se realizará una revisión o actualización del presente plan.

3. DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS

Como punto de partida se ha realizado un Diagnóstico sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas propuestas en el presente plan.

4. OBJETIVOS GENERALES

- Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres y reducir desigualdades.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir creencias culturales y estereotipos de género.

5. AREAS DE ACTUACION

	ACCIONES	
	Nº	Descripción
ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	1	Diseño y elaboración de un protocolo/procedimiento de selección de personal que incluya mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades
	2	Realización de acciones positivas para equilibrar la plantilla en las distintas áreas
PROMOCION Y CLASIFICACION PROFESIONAL	1	Descripción objetiva de los puestos de trabajo por competencias, funciones y responsabilidades
FORMACION	1	Establecer mecanismos que aseguren el acceso a la formación a todo el personal
RETRIBUCION SALARIAL	1	Análisis los puestos de trabajo desde una perspectiva de género
CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO	1	Documentar las medidas de conciliación existentes
	2	Difusión de las medidas de conciliación a todo el personal y a todos los niveles
PREVENCION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO Y SEXUAL	1	Diseño y elaboración de protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
COMUNICACION E IMAGEN CORPORATIVA	1	Garantizar la igualdad de trato no discriminatorio y peroyativo en la imagen proyectada de la mujer en la organización a través de la web redes sociales, actos institucionales
	2	Revisión y normalización del uso de lenguaje no sexista en la documentación corporativa. Inclusión del principio de igualdad
	3	Sensibilización de material de igualdad al personal docente

6. PLAN DE COMUNICACION

Con el objetivo de fomentar una cultura basada en la igualdad, y el compromiso de la empresa con la igualdad, periódicamente se informará a la plantilla de los resultados de las acciones planteadas en el plan de igualdad.

7. EVALUACION DE MEDIDAS

La Comisión de Igualdad realiza el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Se presentará la información relativa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la cual se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y las medidas adoptadas según las acciones planteadas.

De forma anual, la Comisión de Igualdad valorará el cumplimiento del Plan de Igualdad con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o logro de objetivos.