



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017



**MANUFACTURAS LOEWE S.L.U.  
PLAN DE IGUALDAD  
2015-2017**



## INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales y un principio fundamental en la Unión Europea.

La Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. A su vez, 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 que se integra sea real y efectiva.

Dando respuesta a este mandato, el 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objetivo:

"Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural"

La ley presta una especial atención a las situaciones de desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales y pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. Concretamente, su artículo 45 establece para aquellas empresas con plantillas de más de 250 trabajadores, la obligatoriedad de diseñar, negociar e implantar planes de igualdad, y el carácter voluntario del mismo para empresas con plantillas inferiores.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y la Representación Legal de la plantilla, han negociado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida.

Este Plan Igualdad de Manufacturas Loewe S.L.U. nace con la finalidad de integrar y consolidar dentro de la cultura de la empresa, la real y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio que rija, con carácter transversal, todas sus actuaciones.

A través del presente Plan de Igualdad, la Dirección de Manufacturas Loewe S.L.U., pone de manifiesto su compromiso por alcanzar la igualdad de oportunidades dentro de la organización, incluyendo este principio como objetivo básico de la política de la empresa y facilitando los recursos materiales y humanos necesarios para conseguirlo.



## **DIAGNÓSTICO PREVIO**

Con carácter previo a la redacción de este Plan de Igualdad se ha elaborado un informe de diagnóstico de la situación de Manufacturas Loewe S.L.U., en materia de igualdad. El informe ha sido realizado por la consultora Atku Gestión de Formación S.L con datos cerrados a diciembre de 2013 y, a partir de la información facilitada por la empresa, se ha intentado identificar situaciones de discriminación y/o desigualdades injustificadas entre hombres y mujeres. Las áreas analizadas han sido las siguientes: organización de la empresa, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo y prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Partiendo de la información recogida en el diagnóstico de situación inicial, el Plan contempla una serie de medidas y acciones, agrupadas en áreas temáticas con los siguientes objetivos generales:

- 1º Promover la integración en la cultura empresarial del principio de igualdad de trato, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de gestión de la empresa.
- 2º Corregir posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el diagnóstico de situación a través de medidas correctoras específicas
- 3º Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro estableciendo procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de la empresa.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DEL IGUALDAD**

Además de estos objetivos generales, se establecen objetivos concretos para cada una de las áreas de actuación contempladas en el plan.

### **ÁREA ACCESO AL EMPLEO**

#### **Objetivo:**

"Garantizar la igualdad de trato y la falta de discriminación en el acceso al puesto de trabajo, estableciendo procesos de selección objetivos, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a un puesto de trabajo".

**Acciones:**

- Facilitar al personal responsable de reclutamiento y selección o a otras personas vinculadas o que puedan participar en procesos de selección, en concreto a los managers involucrados, formación específica en la materia desde la perspectiva de género.
- Exigir el respeto al principio de igualdad y no discriminación respecto a las empresas externas o ETT con las que se colabore.
- Verificar que el Código Ético de la empresa cumpla con el principio de igualdad.
- Actualización del procedimiento para cobertura de vacantes en lo relativo a las nuevas incorporaciones.
- Los contenidos, los tipos de formación y sensibilización serán revisados y concretados en la Comisión de Igualdad.

**ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN****Objetivos:**

"Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional".

"Establecer un sistema de promoción objetivo y equitativo para favorecer la igualdad de oportunidades respecto a la promoción y el desarrollo profesional; en base a criterios de competencia e idoneidad, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a dicho puesto".

"Garantizar que la valoración de los puestos de trabajo no contiene ningún elemento que discrimine a ningún trabajador/a".

**Acciones:**

- Actualización del procedimiento para cobertura de vacantes en lo relativo a promociones.
- Actualizar la descripción de los puestos de trabajo por cada vacante que surja o modificación en los puestos existentes
- Comunicar a los y las managers de los Departamentos donde existe una mayor desproporción entre el número de hombres y mujeres y que la empresa está trabajando en estos desequilibrios.



- Mantener la publicación de las ofertas en interno.

#### **ÁREA FORMACIÓN**

##### **Objetivo:**

"Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y participación a la formación de todo el personal".

"Favorecer la sensibilización y formación en igualdad de género al conjunto de la plantilla".

##### **Acciones:**

- Mantener la plataforma e-Diversity con acceso al personal que tiene equipo informático
- Mantener la formación sobre igualdad de género para el personal de nueva incorporación al Departamento de RR.HH., así como para los nuevos mandos intermedios y para los nuevos representantes Legales de los trabajadores que no hubieran recibido anteriormente dicha formación.
- Revisar si existen nuevas necesidades de formación en materia de género.
- Los contenidos, los tipos de formación y sensibilización serán revisados y concretados en la Comisión de Igualdad.
- Trasladar a la Comisión de Igualdad el resultado de la consulta sobre necesidades de formación que la Empresa efectúa a los responsables de cada Departamento.

#### **ÁREA POLÍTICA RETRIBUTIVA.**

##### **Objetivo:**

"Garantizar la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo puesto de trabajo o y una misma categoría profesional, dando cumplimiento al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores".

##### **Acciones:**

- Realizar un estudio detallado de las diferencias salariales que aparecen en el diagnóstico más reciente. Dicho estudio incluirá los parámetros de antigüedad, género, categoría y puesto de trabajo.

## ÁREA CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

### Objetivo:

“Dar a conocer las medidas de conciliación que Manufacturas Loewe S.L.U. tiene implantadas, a la totalidad de la plantilla, facilitando su uso a aquellos colectivos que las estén usando en menor medida”

“Favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares”

### Acciones

- Comunicar a la totalidad de la plantilla las medidas que, en materia de conciliación de la vida personal y laboral tiene implantada la empresa
- Crear un documento que incluya las medidas que, en materia de conciliación, recoge tanto la legislación vigente como el Convenio Colectivo como aquellas que la empresa vaya implantando con carácter temporal o permanente
- Estudiar la posibilidad del teletrabajo para aquellas personas que puedan acreditar disponibilidad absoluta para viajar y que viajen más de 30 días al año.
- Estudiar situaciones de carga de trabajo en departamentos donde surja una queja explícita de un trabajador o trabajadora que considere un problema por presunta incompatibilidad su situación laboral y la reducción de jornada
- El trabajador/a podrá acogerse a jornada continua siempre con carácter temporal mientras dure alguna de las siguientes situaciones:
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos con una discapacidad mayor del 65% que requieran tratamiento y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y acredite no tener la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo en su empresa para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora deberá acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos, menores o dependientes, que, tras una hospitalización previa estén aquejados de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio, y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y no tenga la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o





trabajadora debiera acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.

- Cuando el cónyuge del trabajador o trabajadora tras una hospitalización previa esté aquejado de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio.
- El trabajador/a podrá elegir turno de trabajo siempre con carácter temporal mientras dure alguna de las siguientes situaciones:
- Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos con una discapacidad mayor del 65% que requieran tratamiento y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y acredite no tener la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo en su empresa para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora debiera acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos menores o dependientes, que tras una hospitalización previa estén aquejados de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio, y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y no tenga la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora debiera acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el cónyuge del trabajador o trabajadora tras una hospitalización previa esté aquejado de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio.

#### **ÁREA PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

##### **Objetivo:**

"Prevenir cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz frente a ofensas de carácter sexual".

"Incluir en la evaluación de riesgos de la empresa el análisis de factores de riesgos de índole psicosocial así como propios de puestos desarrollados por mujeres".

##### **Acciones**

- Revisar el procedimiento de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.



- Solicitar al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Prevención Ajeno la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo en la empresa.
- Revisar el protocolo de actuación en caso de Maternidad.

#### **ÁREA DERECHOS Y GARANTÍAS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

##### **Objetivos**

"Favorecer el conocimiento de los derechos laborales que tienen las mujeres víctimas de violencia de género"

"Favorecer el mantenimiento del empleo de las víctimas de violencia de género así como su seguridad e integridad física o psíquica"

##### **Definición de víctima de violencia de género:**

La Violencia de Género es una forma específica de Violencia hacia la Mujer. Es, por tanto, un término más restrictivo que éste y viene definido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género como todo acto de violencia física o psíquica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

#### **DERECHOS QUE RECONOCE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN APLICACIÓN DE LA LEY 1/2004**

1. Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
2. Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
3. Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, con reserva del puesto que ocupaba anteriormente durante seis meses.





MANUFACTURAS LOEWE. S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

4. Derecho a suspender el contrato, dando lugar a situación legal de desempleo.
5. Derecho a extinguir el contrato, dando lugar a situación legal de desempleo.
6. Las faltas de asistencia no computarán a los efectos de la extinción que pueda llevar a cabo la empresa por las faltas de asistencias al trabajo, aun justificadas pero intermitentes.
7. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores

#### **Derechos acordados en el Plan:**

- I. Que las salidas durante la jornada de trabajo a los juzgados por esta causa, tengan la consideración de permisos retribuidos, siempre que se acredite con la pertinente justificación del juzgado.
- II. En el caso en que coincidan víctima y agresor trabajando en la empresa Manufacturas Loewe, la misma actuara para tratar de evitar situaciones de riesgo para la salud de la víctima de violencia de género.
- III. La mujer víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia de entre 3 meses y 2 años, con reserva de puesto de trabajo durante los primeros 18 meses; el resto del periodo, mantendrá un derecho de reingreso preferente en vacantes, si las hubiere, de igual o similar categoría.
- IV. Conceder anticipos a las víctimas de violencia de género que lo soliciten de las partes devengadas de las pagas extraordinarias.
- V. En caso de reducción o reorganización del tiempo de trabajo se buscará la manera de que el impacto económico para la persona afectada sea el mínimo, estudiando cada caso de manera detallada.

#### **ÁREA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS**

##### **Objetivos:**



“Garantizar que todo el sistema de comunicación, interno o externo, así como que cualquier documentación elaborada en la empresa, evite el uso de lenguaje sexista y se ajuste al principio de igualdad de oportunidades.”

“Mejorar el conocimiento y la percepción de toda la plantilla sobre el Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones de comunicación y formación”.

- Llevar a cabo acciones de comunicación del Plan de Igualdad y del Protocolo y Procedimiento de actuación en situaciones de Acoso, incluyendo una entrega del documento impreso a cada trabajador y trabajadora.
- Revisar los documentos propios de Manufacturas Loewe en cuestión de lenguaje no sexista, incluyendo el género masculino y femenino o sustituyéndolo por fórmulas impersonales.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre Igualdad al conjunto de la plantilla.

### **Comisión de Igualdad**

La comisión se reunirá dos veces al año, de forma semestral, en los meses de abril y octubre con carácter ordinario.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes para el tratamiento de casos urgentes, graves o porque haya sido acordado así en una reunión ordinaria previa.

La composición y normas de funcionamiento de la comisión se establecen en el reglamento de la comisión de igualdad. (Anexo II).

### **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**

Con el fin de garantizar el seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, se establecerá un sistema de gestión interno que permita analizar la eficacia de las acciones emprendidas a través de las siguientes medidas:

- Creación de un sistema de indicadores de medición aplicables a cada una de las acciones programadas.
- Análisis anual del cumplimiento de los objetivos establecidos y la eficacia de los indicadores utilizados para evaluar los resultados mediante la hoja de evaluación y seguimiento.



Es responsabilidad de la Comisión de Igualdad velar por el cumplimiento del Plan para lo cual se pondrá a su disposición la información que precise sobre aplicación y desarrollo de las medidas adoptadas

### **Acciones concretas a implementar**

Se establecerán acciones concretas en cada una de las áreas. En cada una de ellas deberá quedar establecido por escrito:

- Área de actuación
- Nombre y número de la acción
- Objetivos
- Procedimiento
- Persona/ Departamento Responsable
- Destinatarios de la acción
- Calendario
- Presupuesto
- Indicadores de seguimiento de la implementación de la acción

### **Indicadores de seguimiento de resultado**

Antes del 28 de febrero, la empresa entregará a la comisión de igualdad, además de los indicadores de seguimiento de la implantación, los siguientes, siempre segregados por sexo y por centro de trabajo

- Incorporaciones en el último año por puesto de trabajo y tipo de contrato.
- Ceses definitivos y causa del mismo (despido objetivo, disciplinario, baja voluntaria, etc ) en el último año por puesto de trabajo.
- Compromiso explícito de las empresas de selección y reclutamiento con las que trabaje Manufacturas Loewe durante la vigencia del Plan de su compromiso con el principio de igualdad de Loewe.
- Promociones y tipo de promociones (cambios de categoría o, cambios de puestos de trabajo.)
- Tipos de formación y horas de formación impartidas en el último año
- Tipos de formación, sensibilización en igualdad y personas afectadas.
- Número de incapacidades temporales, diferenciando si ha sido por accidente de trabajo o contingencias comunes.
- Tipos de derechos de conciliación ejercidos durante el año, especificando departamento.
- Número de denuncias que han existido por acoso y resolución de los procedimientos.
- Derechos ejercidos por las víctimas de violencia de género. Contrataciones de mujeres víctimas de VG, siempre que se cuente con la pertinente autorización explícita para dar esta información.



### **Ámbito de aplicación y vigencia**

El plan tiene un vigencia temporal que abarca desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de que la comisión de igualdad considere que se deban revisar o incorporar las actualizaciones oportunas en función de la evolución de la implantación de las medidas recogidas en el plan, las necesidades detectadas en la empresa, o posibles cambios legislativos.

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español y, por consiguiente, afecta a la totalidad de la plantilla. Igualmente afectará a todos los centros de trabajo que puedan abrirse durante la vigencia del presente Plan.

### **Presupuesto**

La Dirección de la empresa aprobará la dotación presupuestaria de las acciones que sean necesarias para la puesta en marcha de las medidas acordadas en el Plan de igualdad, tras la presentación de la propuesta por parte de la Comisión de Igualdad. Dicha dotación presupuestaria aparecerá recogida en cada una de las acciones.



MANUFACTURAS LOEWE S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 0*</b>	Acceso al empleo	<b>Edición</b> 2015
<b>Nº Acción</b>	01	
<b>Acción</b>	Facilitar al personal responsable de reclutamiento y selección o a otras personas vinculadas o que puedan participar en procesos de selección, en concreto a los managers involucrados, formación específica en la materia desde la perspectiva de género.	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de trato y la falta de discriminación en el acceso al puesto de trabajo, estableciendo procesos de selección objetivos, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a un puesto de trabajo.

**Procedimiento:**

Se incluirán en el plan de formación de la empresa acciones específicas dirigidas a todo el personal encargado y vinculado en los procesos de reclutamiento y selección.

El contenido de las acciones estará dirigido a identificar y corregir actuaciones o procedimientos que puedan dar lugar a situaciones de discriminación o desigualdad de trato.

Los contenidos, tipos de formación etc. serán revisados y concretados en la comisión de igualdad.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH. y Comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Personal encargado de selección de personal en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa y personas vinculadas en los procesos de selección.

**Calendario:**

Ultimo trimestre de 2015 se realizará la planificación y en el año 2016 la impartición. Esta misma formación se dará también a cualquier persona que acceda al puesto posteriormente.

**Presupuesto:**

El coste de la acción formativa estará incluido en el presupuesto anual de formación.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Acciones realizadas y personal afectado.



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 01</b>	Acceso al empleo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	02	
<b>Acción</b>	Exigir el respeto al principio de igualdad y no discriminación respecto a las empresas externas o ETT con las que se colabore	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de trato y la falta de discriminación en el acceso al puesto de trabajo, estableciendo procesos de selección objetivos, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a un puesto de trabajo

**Procedimiento:**

Seguir solicitando a las empresas de selección y empresas de trabajo temporal con las que trabaja la empresa su política de selección en relación a la no discriminación por razón de "género"

En aquellos casos en los que no exista, o no este alineada con la política de Manufacturas Loewe S.L.U, solicitar la aplicación de los principios de Manufacturas Loewe S.L.U en los procesos de selección que se desarrollen para la empresa.

En el caso de no tener garantías de la aplicación de procesos de selección que no garanticen la igualdad de oportunidades, buscar nuevos proveedores

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción:**

Proveedores de reclutamiento y selección y Empresas de trabajo temporal

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante la vigencia de Plan a la totalidad de las empresas con las que se trabaje en el ámbito de la selección y el reclutamiento.

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Listado de empresas y tipo de compromisos adquiridos





MANUFACTURAS LOEWE S L U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 01</b>	Acceso al empleo	<b>Edición</b> 2015
<b>Nº Acción</b>	03	
<b>Acción</b>	Verificar que el Código Etico de la empresa cumpla con el principio de igualdad	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de trato y la falta de discriminación en el acceso a puesto de trabajo, estableciendo procesos de selección objetivos con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a un puesto de trabajo

Mejorar el conocimiento y la percepción de toda la plantilla sobre el Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones de comunicación y formación.

**Procedimiento:**

Verificar que el redactado del Código Etico incluya una referencia específica al contenido del principio de igualdad y al compromiso de empresa y empleados en respetarlo escrupulosamente.

Para ello, se le va a hacer una entrega del mismo a la RLT en la comisión de igualdad para que haga sus comentarios que considere conveniente, así como propuestas de mejora para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante la vigencia de Plan

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Revisión del redactado del Código Etico  
Comunicación a toda la plantilla



MANUFACTURAS LOEWE. S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 01</b>	Acceso al empleo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	04	
<b>Acción</b>	Actualizar el procedimiento de cobertura de vacantes	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de trato y la falta de discriminación en el acceso al puesto de trabajo, estableciendo procesos de selección objetivos, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a un puesto de trabajo.

Garantizar que todo el sistema de comunicación, interno o externo, así como que cualquier documentación elaborada en la empresa evite el uso de lenguaje sexista y se ajuste al principio de igualdad de trato y oportunidades.

**Procedimiento:**

La comisión revisará que los documentos internos de Manufacturas Loewe no contengan términos, ni expresiones que se puedan considerar sexistas, adaptando el documento para que utilice un lenguaje que incluya el género masculino y femenino o sustituyéndolo por términos neutros y que cuando se considere conveniente incorpore la alusión al plan de igualdad y anexos.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento RR.HH. y comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante la vigencia de Plan.

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Revisión del redactado y adaptación, si procede, del mismo



MANUFACTURAS LOEWE S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 02</b>	Clasificación profesional y promoción	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	05	
<b>Acción</b>	Actualizar el procedimiento de cobertura de vacantes	

**Objetivo:**

Establecer por escrito, el procedimiento y los requisitos a cumplir por los trabajadores/as para que se produzca la promoción

Establecer un sistema de promoción objetivo y equitativo para favorecer la igualdad de oportunidades respecto a la promoción y el desarrollo profesional en base a criterios de competencia e idoneidad, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a dicho puesto

**Procedimiento:**

La comisión revisará que los documentos internos de Manufacturas Loewe no contengan términos, ni expresiones que se puedan considerar sexistas, o contenidos que atente a la igualdad adaptando el documento para que utilice un lenguaje que incluya el género masculino y femenino o sustituyéndolo por términos neutros y que cuando se considere conveniente incorpore la alusión al plan de igualdad y anexos

**Departamento o personal responsable:**

Departamento RR.HH. y comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante la vigencia de Plan.

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Revisión de redactado y adaptación, si procede, del mismo



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 02</b>	Clasificación profesional y promoción	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	06	
<b>Acción</b>	Actualizar las descripciones de puestos con las vacantes que surjan o modificaciones de puestos existentes que recojan los requisitos que deban cumplir los candidatos/as a ocupar el puesto	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.

Establecer políticas que favorezca la igualdad de oportunidades respecto a la promoción y el desarrollo profesional en base a criterios de competencia e idoneidad, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a dicho puesto

**Procedimiento:**

Identificar todos los puestos de trabajo de la empresa en los que surjan vacantes

Revisar y actualizar la descripción de funciones a desempeñar en cada uno de los puestos, así como identificar y definir las competencias y requisitos que deben cumplir los/as personas que desarrollen ese trabajo en la empresa

La Comisión de igualdad dispondrá de las nuevas DPT (puestos nuevos o modificaciones) para revisar la existencia o no de contenido que se pueda considerar discriminatorio estableciendo las medidas correctoras necesarias

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción**

Toda la plantilla.

**Calendario:**

La acción debe estar realizada a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

**Presupuesto:**

No existe una partida presupuestaria específica para esta acción

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Existencia de un documento de descripción de cada uno de los nuevos puestos de trabajo identificados o modificaciones de los existentes



MANUFACTURAS LOEWE S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 02</b>	Clasificación profesional y promoción	<b>Edición</b> 2015
<b>Nº Acción</b>	07	
<b>Acción</b>	Comunicar a los/las managers de los departamentos donde existe una mayor desproporción entre el número de hombres y mujeres y que la empresa está trabajando en estos desequilibrios	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.

Establecer un sistema de promoción objetivo y equitativo para favorecer la igualdad de oportunidades respecto a la promoción y el desarrollo profesional en base a criterios de competencia e idoneidad, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a dicho puesto

**Procedimiento:**

Dar a conocer a los responsables de cada área las categorías que en las que se han detectado desigualdades entre el número de hombres y mujeres que desarrollan el trabajo

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH. y responsable de selección

**Destinatarios de la acción**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**


La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante toda la vigencia de Plan de Igualdad

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Registro de las comunicaciones realizadas

	MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U
	PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 02</b>	Clasificación profesional y promoción	<b>Edición</b> 2015
<b>Nº Acción</b>	08	
<b>Acción</b>	Mantener la comunicación en interno de las ofertas de puestos de trabajo	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional

Establecer un sistema de promoción objetivo y equitativo para favorecer la igualdad de oportunidades respecto a la promoción y el desarrollo profesional en base a criterios de competencia e idoneidad, con independencia del sexo y las circunstancias personales de las personas que opten a dicho puesto

**Procedimiento:**

Publicar por medio del tablón de anuncios y del correo electrónico las vacantes de las ofertas de puestos de trabajo, siempre que sea posible

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH.

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2015 y aplicarse durante la vigencia de Plan de Igualdad

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Publicaciones realizadas





MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 03</b>	Formación	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	09	
<b>Acción</b>	Mantener la plataforma e-Diversity con acceso al personal que tiene equipo informático	

**Objetivo:**

Favorecer la sensibilización y formación en igualdad de género al conjunto de la plantilla.

**Procedimiento:**

Mantener la plataforma de e-learning de la compañía con la oferta de la acción formativa existente de Diversidad con acceso para todas las personas que tienen equipo informático en su puesto de trabajo

La Comisión de Igualdad estudiará los contenidos y tipos de formación

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH.  
Proveedor externo  
Comisión de Igualdad

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla que tiene acceso a equipo informático por ser herramienta de trabajo, intentando ampliarla a colectivos sin equipo informático

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el segundo semestre del año 2015

**Presupuesto:**

El coste de la acción formativa será asumido por el área de Talento de la compañía

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Acciones realizadas, personas que han iniciado y aquellas que la han finalizado.



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 03</b>	Formación	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	10	
<b>Acción</b>	Mantener la formación sobre igualdad de género para el personal de nueva incorporación al departamento de RR.HH. así como para los nuevos mandos intermedios y para la nueva representación legal de los trabajadores y trabajadoras que no hubieran recibido anteriormente dicha formación	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y participación a la formación de todo el personal

Mejorar el conocimiento y la percepción de toda la plantilla sobre el Principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones de comunicación y formación.

**Procedimiento:**

Incorporar al plan de formación acciones dirigidas a mandos intermedios, RLT y personal del departamento de RR.HH. Establecer en la comisión de igualdad los contenidos, tipos de formación, etc e impartir la acción formativa

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH. y responsables de formación  
Comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Mandos intermedios, RLT y personal del departamento de RR.HH.

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2016 y aplicarse durante la vigencia de Plan a la totalidad de nuevas incorporaciones en los colectivos destinatarios

**Presupuesto:**

Incluido en el presupuesto de formación. No es necesario establecer una partida presupuestaria específica.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Registros habituales de la formación (controles de asistencia, copia de los títulos, cuestionarios de evaluación)



MANUFACTURAS LOEWE. S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 03</b>	Formación	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	1	
<b>Acción</b>	Revisar si existen nuevas necesidades de formación en materia de género	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y participación a la formación de todo el personal

Favorecer la sensibilización y formación en igualdad de género al conjunto de la plantilla

**Procedimiento:**

En base a los indicadores de implantación y de resultados, la comisión de igualdad podrá establecer medidas específicas que contemplen la formación de determinados colectivos, las cuales se incorporaran al plan de igualdad.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH. y comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla, en caso de que proceda

**Calendario:**

A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Presupuesto:**

En caso de que existan nuevas necesidades, se incluirán para su valoración en el presupuesto de formación

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Cumplimentación de las hojas de seguimiento referente a las acciones sobre formación y sensibilización.



MANUFACTURAS LOEWE S L U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 03</b>	Formación	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	12	
<b>Acción</b>	Trasladar a la Comisión de igualdad el resultado de la consulta sobre necesidades de formación que la Empresa efectúa a los responsables de cada Departamento y RR.HH	

**Objetivo:**

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y participación a la formación de todo el personal.

**Procedimiento:**

Trasladar a la comisión de igualdad el resultado de la consulta sobre necesidades de formación que la Empresa efectúa a los responsables de cada Departamento anualmente, para la valoración de medidas específicas que permitan alcanzar el objetivo propuesto

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla

**Calendario:**

Después de cada consulta

**Presupuesto:**

En caso de que existan nuevas necesidades, se incluirán para su valoración en el presupuesto de formación

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Entrega de la documentación



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 04</b>	Política retributiva	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	13	
<b>Acción</b>	Estudio detallado de las diferencias salariales que aparecen en el diagnóstico más reciente. Dicho estudio incluirá los parámetros de antigüedad, género, categoría y puesto de trabajo	

**Objetivo:**

Garantizar la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo puesto de trabajo o y una misma categoría profesional, dando cumplimiento al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores

**Procedimiento:**

Identificar la totalidad de categorías de la empresa en las que desempeñan su actividad hombres y mujeres con una antigüedad similar y mismo puesto de trabajo (según los criterios establecidos en el informe de diagnóstico);

Analizar las diferencias salariales entre los trabajadores y las trabajadoras.

Estudiar la evolución de los casos detectados en el informe de diagnóstico

Una vez finalizado el estudio, se dará explicación en la comisión de igualdad de las razones que justifican, en su caso, dichas diferencias

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción:**

Trabajadores/as de los puestos o categorías en los que se hayan puesto de manifiesto situaciones de desigualdad retributiva ligada a una discriminación por género.

**Calendario:**

La acción se realizará en el 4º trimestre de 2017

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Redacción de un informe salarial comparativo de toda la plantilla o equivalente al realizado para el informe de diagnóstico



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 05</b>	Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	14	
<b>Acción</b>	Comunicar a la totalidad de la plantilla las medidas que en materia de conciliación de la vida personal y laboral tiene implantada la empresa	

**Objetivo:**

Dar a conocer a la totalidad de la plantilla las medidas de conciliación existentes en la empresa, facilitando su uso a aquellos colectivos que las estén usando en menor medida

**Procedimiento:**

Identificar todas aquellas medidas aplicadas en la empresa en el ámbito de la conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

Comunicar todas las medidas que implanta voluntariamente la empresa mediante su publicación en los tablones, reuniones cortas, intranet y/o correo electrónico

Elaboración de un documento que incluya las medidas que en materia de conciliación recoge tanto la legislación vigente como el convenio colectivo o aquellas que la empresa vaya implantando con carácter temporal o permanente. Distribución a toda la plantilla.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR HH

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción se realizará en último cuatrimestre de 2015. Si se incorporaran nuevas medidas a lo largo de plan se comunicarán

**Presupuesto:**

El necesario para la elaboración y difusión del documento y la comunicación de las medidas

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Registro de la comunicación y documento generado





ÁREA 05	Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	<b>Edición 2015</b>
Nº Acción	15	
Acción	Nuevas medidas de conciliación acordadas	

**Objetivo:**

Favorecer la conciliación de la vida personal y familiar:

**Medidas**

- El trabajador/a podrá acogerse a jornada continua siempre con carácter temporal mientras dure alguna de las siguientes situaciones:
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos con una discapacidad mayor del 65% que requieran tratamiento y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y acredite no tener la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo en su empresa para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora deberá acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos, menores o dependientes, que, tras una hospitalización previa estén aquejados de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio, y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y no tenga la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora deberá acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el cónyuge del trabajador o trabajadora tras una hospitalización previa esté aquejado de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio.
- El trabajador/a podrá elegir turno de trabajo siempre con carácter temporal mientras dure alguna de las siguientes situaciones:
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos con una discapacidad mayor del 65% que requieran tratamiento y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y acredite no tener la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo en su empresa para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora deberá acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.
  - Cuando el trabajador o trabajadora tenga hijos, menores o dependientes, que, tras una hospitalización previa estén aquejados de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio, y siempre y cuando el otro progenitor trabaje y no tenga la posibilidad de acogerse a medidas de este tipo para hacerse cargo del hijo. En caso de que el otro cónyuge si tuviera la posibilidad de acogerse a ese tipo de medidas, el trabajador o trabajadora deberá acreditar que su cónyuge también ha hecho o va a hacer uso de ese derecho, de tal forma que los periodos de uso de ambos cónyuges queden repartidos entre ambas empresas.



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

- Cuando el conyuge del trabajador o trabajadora tras una hospitalización previa esté aquejado de una enfermedad grave que requiera tratamiento, ya sea hospitalario o ambulatorio.

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción se realizará en último cuatrimestre de 2015

**Presupuesto:**

El necesario para la elaboración y difusión del documento.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Permisos disfrutados



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 05</b>	Prevención y salud laboral, prevención de acoso sexual o por razón de sexo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	16	
<b>Acción</b>	Dar a conocer el protocolo de prevención, detección y corrección de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla	

**Objetivo:**

Prevenir cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz frente a ofensas de carácter sexual

**Procedimiento:**

La Comunicación del protocolo a la totalidad de la plantilla y a las futuras incorporaciones  
Facilitar una copia del protocolo de acoso a todos los trabajadores y trabajadoras en plantilla  
Facilitar una copia del protocolo de acoso a los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación en el momento de la misma

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La acción se realizará en el 1er semestre de 2016

**Presupuesto:**

No es preciso establecer una partida presupuestaria específica.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

registro de entrega



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015- 2017

<b>ÁREA 06</b>	Prevención y salud laboral: prevención de acoso sexual o por razón de sexo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	17	
<b>Acción</b>	Revisar el procedimiento de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo	

**Objetivo:**

Prevenir cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz frente a ofensas de carácter sexual

**Procedimiento:**

Revisar el procedimiento existente para actuación en materia de acoso sexual e incluir posibles mejoras y comunicarlo una vez acordado.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de Recursos Humanos  
Comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla

**Calendario:**

Primer semestre de 2016

**Presupuesto:**

No es necesaria una partida presupuestaria al respecto

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Existencia de un documento que recoja el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 05</b>	Prevencción y salud laboral, prevención de acoso sexual o por razón de sexo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	18	
<b>Acción</b>	Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo en la empresa	

**Objetivo:**

Incorporar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo en la empresa, analizando factores de riesgo e intentando detectar situaciones de riesgo propias de puestos desempeñados por mujeres así como riesgos vinculados a situaciones concretas de embarazo, lactancia, etc.

**Procedimiento:**

Comunicar al servicio de prevención ajeno y al Comité de Seguridad y Salud sobre la necesidad del tomar en consideración estos aspectos al realizar la evaluación de riesgos, tanto de los puestos de trabajo ya existentes, como de aquellos que pueden crearse en el futuro.

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH.  
Responsable de prevención de riesgos laborales.

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

La evaluación de todos los puestos de trabajo tomando en consideración la perspectiva de "género" debe estar finalizada en el último trimestre de 2017.

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una dotación presupuestaria específica.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Comunicación  
Evaluación de riesgos



MANUFACTURAS LÖEWE, S.L.U.

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 05</b>	Prevención y salud laboral, prevención de acoso sexual o por razón de sexo	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	19	
<b>Acción</b>	Revisar el protocolo de actuación en caso de maternidad	

**Objetivo:**

Proteger la salud de las mujeres embarazadas, y del concebido/a, y prolongar la misma durante la lactancia natural

**Procedimiento:**

Revisar el procedimiento existente para actuación en casos de maternidad para detectar posibles mejoras

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH.  
Responsable de Prevención  
Comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla

**Calendario:**

A lo largo de 2017

**Presupuesto:**

No es necesaria una partida presupuestaria al respecto

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Revisión del nuevo documento, si procede





MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>AREA 07</b>	Información y difusión de medidas	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	23	
<b>Acción</b>	Llevar a cabo acciones de sensibilización sobre igualdad	

**Objetivo:**

Mejorar el conocimiento y la percepción de toda la plantilla sobre el Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de acciones de sensibilización

**Procedimiento:**

Diseñar acciones de comunicación y formación para conseguir la sensibilización de toda la plantilla

Los contenidos, tipos de formación y sensibilización serán revisados y concretados en la Comisión de igualdad

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR.HH  
Comisión de igualdad

**Destinatarios de la acción:**

Toda la plantilla

**Calendario:**

La acción debe estar realizada en el año 2017

**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Acciones y personas afectadas



MANUFACTURAS LOEWE, S.L.U

PLAN DE IGUALDAD 2015 - 2017

<b>ÁREA 07</b>	Información y difusión de medidas	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	21	
<b>Acción</b>	Comunicar el Plan de Igualdad a la totalidad del personal de la empresa	

**Objetivo:**

Mejorar el conocimiento y la percepción de toda la plantilla sobre el Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación a través de acciones de comunicación y formación.

**Procedimiento:**

La comisión de igualdad elaborará un documento que recoja las conclusiones más relevantes del informe de diagnóstico

Identificar el canal a través del cual se van a comunicar los resultados a la totalidad de la plantilla (web, revista, carta, formación, etc).

Comunicación de las conclusiones junto con el plan de igualdad.

Terminados los distintos procedimientos, documentos, se publicarán los mismos en lugares visibles para la totalidad de la plantilla. En concreto, el plan de igualdad y el procedimiento de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, serán entregados a cada trabajador/a

**Departamento o personal responsable:**

Departamento de RR. HH. y RLT en la comisión

**Destinatarios de la acción:**

La totalidad de la plantilla de la empresa

**Calendario:**

Segundo Semestre 2015


**Presupuesto:**

No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Registro de entrega de los documentos



	MANUFACTURAS LOEWE S.L.L.
	PLAN DE IGUALDAD 2015- 2017

<b>AREA 07</b>	Información y difusión de medidas	<b>Edición 2015</b>
<b>Nº Acción</b>	22	
<b>Acción</b>	Revisar los documentos propios de Manufacturas Loewe en cuestión de lenguaje no sexista, incluyendo el género masculino y femenino o sustituyéndolo por fórmulas impersonales	

<b>Objetivo:</b>
Garantizar que todo el sistema de comunicación, interno o externo, así como que cualquier documentación elaborada en la empresa evite el uso de lenguaje sexista y se ajuste al principio de igualdad de oportunidades

<b>Procedimiento:</b>
Revisar los documentos elaborados o que se puedan elaborar por Manufacturas Loewe, eliminando cualquier alusión a términos que se puedan considerar sexistas y utilizando un lenguaje inclusivo, que haga referencia a ambos géneros. En aquellos documentos que se estime pertinente, se incorporara la alusión al plan de igualdad y otros documentos emanados del mismo.

<b>Departamento o personal responsable:</b>
Comision de igualdad.

<b>Destinatarios de la acción:</b>
La totalidad de la plantilla de la empresa.

<b>Calendario:</b>
A lo largo de la vigencia del Plan

<b>Presupuesto:</b>
No es necesario establecer una partida presupuestaria específica

<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>
Adaptación de los documentos