

PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES DE
"UNILEVER ESPAÑA S.A."

Abril 2013

COMISIÓN DE IGUALDAD



COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS

- Competencias
- Además de las generales. Tiene de forma particular que:
- Analizar
- Interpreta
- Seguimiento y Revisión
- Resolver Conflictos
- Evaluación anual

1. Metodología de Trabajo

ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD

- Fase de Iniciativa: Compromiso Dirección de empresa y Acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla
- Fase de Diagnóstico: Análisis situación de la empresa
- Fase de Elaboración del Plan de Igualdad: Negociación con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.
- Fase de Aplicación: Según calendario de actuación.
- Fase de Evaluación y Seguimiento

1. Metodología de Trabajo

- **METODOLOGÍA SEGUIDA PARA EL DIAGNÓSTICO**



**Propuestas del
“Institut Català de les dones”,
el Ministerio de Trabajo y el Instituto de la
Mujer, adaptadas a las características de la
empresa.**

1. Metodología de Trabajo

- **ENCARGADOS DEL DIAGNÓSTICO:**

Asesores Externos

- **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

CONVENIO COLECTIVO



**INFORMACIÓN CUANTITATIVA (años 2010 y 2011)
Y CUALITATIVA FACILITADA POR LA EMPRESA**

1. Metodología de Trabajo

- **ÁMBITOS OBJETO DE ANÁLISIS:**

1.- POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.- POLÍTICA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

3.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

1. DIAGNÓSTICO

4. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

6. DESARROLLO PROFESIONAL

7. CONDICIONES LABORALES (Tipos de Jornada y contratos)

1. Metodología de Trabajo

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

9. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

11. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

2. Resultados

1.- POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Aspectos Positivos: Compromiso y acuerdo con la Representación Legal de la Plantilla para elaboración de Plan de Igualdad. Constitución de una comisión de igualdad.
- Aspectos a Mejorar: Información al personal sobre igualdad de oportunidades para incorporar perspectiva de género en todas las políticas de la Empresa. Agente para la Igualdad.

2. Resultados

3.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

- Aspectos Positivos: Compromiso Empresa – Representación Social para poner en marcha un plan de igualdad y comunicación a través del acuerdo alcanzado.
- Aspectos a Mejorar: Imagen de la Empresa a través de la página web. Lenguaje utilizado en la página web y en los diversos documentos de la compañía (incluido convenio colectivo).

2. Resultados

4.- REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

- Aspectos Positivos: Mayoría absoluta de Mujeres (sin fuerza de ventas). Plantilla equilibrada porcentualmente incluyendo Fuerza de Ventas. Mayor incorporación de mujeres en los últimos años.
- Aspectos a Mejorar: Departamentos principalmente ocupados por uno u otro sexo. Mayor presencia de hombres en grupos profesionales de mayor nivel jerárquico y en el área de ventas. Mayor contratación de mujeres con contratos temporales.

2. Resultados

5- POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

- Aspectos Positivos: Determinación objetiva de salarios según convenio colectivo. Incentivos y beneficios ligados al cumplimiento de requisitos objetivos. Principio de igualdad retributiva reconocido en convenio colectivo.
- Aspectos a Mejorar: Mayor presencia de hombres en bandas salariales superiores, incluso dentro del mismo grupo profesional.

3. Propuestas de acciones

1.- POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- ❑ Dar a conocer a la plantilla el objetivo de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de intranet, revista corporativa y campañas informativas.
- ❑ Designar a una persona como Agente para la Igualdad
- ❑ Definir y documentar las funciones asumidas por el Agente para la igualdad de la Empresa y la Comisión de igualdad e informarlas a la plantilla.

3. Propuestas de acciones

2.- POLÍTICA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- ❑ Participar o promover campañas o proyectos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❑ Difundir a través de intranet compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.
- ❑ Participar o promover programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos con dificultades de inserción en el ámbito laboral.

3. Propuestas de acciones

2.- POLÍTICA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- ❑ Análisis y valoración del Programa Becarios como instrumento para favorecer la inserción y promoción de jóvenes con perspectiva de género: Análisis de mujeres y hombres que han participado en el mismo y se han incorporado a la plantilla.
- ❑ Difundir y dar a conocer los compromisos asumidos por la empresa en materia de responsabilidad social a los efectos de que la misma sea compartida con la representación social.

3. Propuestas de acciones

3.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

- ❑ Elaborar Plan de comunicación a los efectos de hacer público:
 - Objetivo de la Empresa de alcanzar la igualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres
 - Diagnóstico y Plan de Igualdad
- ❑ Difundir las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades a través de intranet.

3. Propuestas de acciones

3.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

- ❑ Crear, distribuir y difundir una guía de recomendaciones y uso de lenguaje neutro.
- ❑ Utilizar los criterios establecidos en la Guía de lenguaje neutro en cualquier clase de comunicación (acuerdos y pactos colectivos, revista interna, página web, denominación puestos de trabajo, intranet).
- ❑ Incluir en los anuncios de empleo de UNILEVER mensajes relacionados con la igualdad de género.

3. Propuestas de acciones

3.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

- ❑ Seguimiento por la Comisión de Igualdad de la imagen de la Empresa a través de los diferentes canales de comunicación.
- ❑ Impartir formación con el objeto de garantizar la efectiva aplicación de la guía de lenguaje neutro y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

3. Propuestas de acciones

4.- REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

- ❑ Analizar y controlar el sistema de contratación de personal y publicación de vacantes de plantilla a cubrir por promoción interna desde una perspectiva de género.
- ❑ Establecer criterios que introduzcan la perspectiva de género en el proceso de selección para puestos de trabajo en los que la mujer o el hombre se encuentren subrepresentados.

3. Propuestas de acciones

5- POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

- ❑ Analizar causas de diferentes bandas salariales en las que se encuentran mujeres y hombres dentro del mismo grupo profesional.
- ❑ Análisis de la valoración retributiva de la titulación o formación tanto de mujeres como de hombres.
- ❑ Continuar fomentando la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y nivel retributivo (WL2/3+)

3. Propuestas de acciones

5- POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

- ❑ Analizar periódicamente la distribución de la plantilla por grupos profesionales y bandas salariales, identificando a los trainees y personas con contrato de prácticas, a los efectos de controlar el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de no discriminación entre géneros y verificar el respeto de los mínimos de convenio.
- ❑ Dar a conocer a la plantilla los beneficios sociales vigentes en la Empresa, incluidos los acordados por negociación colectiva.

3. Propuestas de acciones

6. DESARROLLO PROFESIONAL

- ❑ Controlar que se utilicen criterios neutros para la selección externa y promoción interna.
- ❑ Adecuar denominación y descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales de acuerdo con la guía de lenguaje neutro que se elabore.
- ❑ Creación de impresos estándar neutros en los procesos de selección
- ❑ Definición de técnicas de selección neutras.

3. Propuestas de acciones

6. DESARROLLO PROFESIONAL

- ❑ Asegurar que la promoción y los ascensos de grupo profesional y WL se produzcan en igualdad de condiciones mediante un control periódico anual.
- ❑ Garantizar la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras que hayan optado por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ❑ Continuar potenciando la incorporación de mujeres en cargos de más responsabilidad y en mandos intermedios.

3. Propuestas de acciones

6. DESARROLLO PROFESIONAL

- ❑ Comunicar las vacantes internas
- ❑ Análisis por la comisión de igualdad de motivos escasa participación del personal en actividades formativas y propuesta de acciones para promover participación.

3. Propuestas de acciones

9. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

- ❑ Recopilar y, en su caso, adecuar en un protocolo escrito de actuación o manual interno a aplicar en casos de acoso de cualquier tipo en el trabajo (acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo) los procedimientos corporativos existentes.

3. Propuestas de acciones

10. CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

- ❑ Protocolizar la adecuación de los lugares y puestos de trabajo de las mujeres embarazadas, estableciendo un procedimiento que asegure que la información sobre el estado de las trabajadoras se dirija adecuadamente a las personas responsables en PRL.
- ❑ Informar a la plantilla de los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales y de las medidas que se vienen llevando a cabo en función de las necesidades detectadas.
- ❑ Llevar a cabo campañas informativas y de sensibilización para prevenir las enfermedades que afectan en particular a hombres, y aquellas que afectan en particular a mujeres.

4. Actuaciones realizadas

- COMUNICACIÓN RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO A LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
- ANÁLISIS Y REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
- MODIFICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONFORMIDAD CON LO ACORDADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
- ANÁLISIS Y NEGOCIACIÓN ACCIONES A INCLUIR EN EL PLAN DE IGUALDAD POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
- **ACUERDO Y APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD DE UNILEVER EN ABRIL DE 2013**

5. Actuaciones realizadas

- COMISIÓN DE IGUALDAD

OBJETIVOS PRIORITARIOS



- INFORMACIÓN A LA PLANTILLA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD ACORDADO
- APLICACIÓN/SEGUIMIENTO DE ACCIONES INCLUIDAS EN PLAN DE IGUALDAD DE UNILEVER ESOAÑA S.A.

Actuaciones realizadas

- 1- Guía de Lenguaje neutro.
- 2- Protocolo a seguir en caso de Acoso.
- 3- Formación a el Comité de Empresa y Dirección en materia de Igualdad.
- 4-Pagina especifica en nuestra intranet.
- 5- Recopilación de normas leyes y acuerdos en materia de igualdad para informar al personal

Guía de lenguaje neutro Unilever

- **ÍNDICE**
- **Introducción**
- **Definiciones**
- **Cómo detectar el sexismo lingüístico
recomendaciones**
- **Oficios, profesiones, cargos y títulos**

Guía de lenguaje neutro Unilever

- **Recomendaciones a seguir en el uso de imágenes recomendaciones**
- **Conclusión y principales recomendaciones**
- **Ejemplos prácticos**