

Hyttasal

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification
Nº 8001733



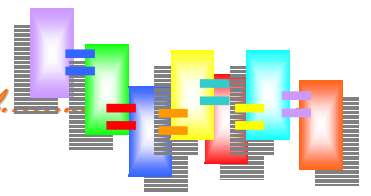
1er

Plan de

Igualdad

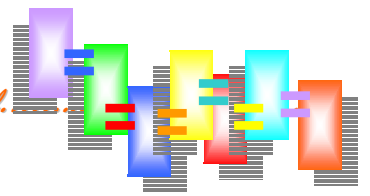


Empresa:
Hilaturas y Tejidos Andaluces, S.A.L. (HYTASAL)
Fecha: 8 de Marzo de 2009



INDICE

<u>Contenido</u>	<u>Página</u>
1.- Resultados del diagnóstico.....	3
2.- Objetivos del Plan.....	5
3.-Estrategias y Prácticas: Acciones.....	6
3.1.- Acciones implantadas.....	6
3.2.- Acciones a implantar.....	7
3.2.1.- Areas de actuación y acciones.....	7
3.2.2.- Descripción detallada de cada acción.....	10
4.- Sistema de evaluación.....	57
4.1.- Evaluación de Resultado. Indicadores.....	57
4.2.- Evaluación de proceso.....	59
4.3.- Evaluación de impacto.....	59
5.- Calendario.....	60
6.- Presupuesto.....	61
7.- Participación de la representación legal de los y las trabajadoras.....	62
8.- Composición del Comité Permanente de Igualdad.....	62
9.- Asignación de una persona responsable del Plan.....	63



1.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO:

A continuación pasamos a enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras, tras conocer mediante los resultados del Informe Diagnóstico, la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1) Área de Selección y Promoción: Se debe incidir sobre aspectos tales como la discriminación positiva a favor de la contratación de mujeres, así como igualdad de oportunidades en todos los puestos de trabajo de la empresa.

Las medidas de Igualdad de oportunidades deben ir encaminadas a garantizar que la situación personal y familiar no sean un impedimento o condicionante para la contratación o para la promoción.

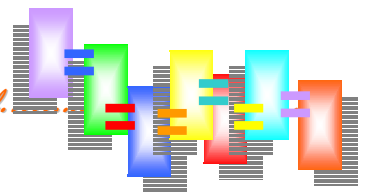
De otro lado, se establecen acciones positivas que implican favorecer a las mujeres en aquellos supuestos de igualdad de condiciones con los hombres. Así, se puede establecer como acción positiva de selección, aquella en que a igualdad de condiciones objetivas y capacidad, se prefiera la contratación de mujeres. También son acciones positivas, los sistemas de cupos, es decir, aquellos que establecen reservar un tanto por ciento de las personas beneficiarias a mujeres.

2) Área de Ordenación del tiempo de trabajo: Dentro de esta área se analizan aquellos aspectos que la empresa puede desarrollar para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

Se trata de un eje importantísimo para establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello es necesario realizar un análisis completo de la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares.

Nos encontramos con que la sociedad está experimentando una fuerte transformación con motivo de una importante diversidad cultural y social, y de un significativo cambio de roles entre hombres y mujeres. Este cambio de la sociedad está generando importantes cambios de valores. Hoy en día, el ocio y el tiempo libre y familiar de la persona tiene una relevancia muy significativa, que por ende, tiene su traslación en el trabajo, por lo que las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral se han convertido en una prioridad.

3) Área de Condiciones de Trabajo: En esta área incidiremos en realizar un análisis desde la perspectiva de género. Desde dicho enfoque de género, colocaremos en el centro de atención a la persona, percibiendo la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo del principio de igualdad en los diferentes escenarios de trabajo, y por lo tanto, nos ayudará a diseñar las medidas encaminadas a eliminar dichos obstáculos. En definitiva, desde dicho enfoque consideraremos las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres, y las acciones irán dirigidas a alcanzar los mismos resultados, aún partiendo de una base distinta.



4)Area de Formación: En ella desarrollaremos medidas y políticas de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la formación y promoción lo cual contribuirá a potenciar y optimizar los Recursos Humanos de la empresa, que además de repercutir muy favorablemente en el desarrollo personal y social de los trabajadores y las trabajadoras, redundará en beneficios para la empresa, al incrementar las capacidades de su capital humano.

5)Area de Riesgos Laborales y Salud Laboral: Tanto la política de prevención de riesgos laborales como de Salud e Higiene Laboral deben establecer una atención específica de los riesgos desde una perspectiva de género, es decir, realizando un análisis segregado por sexo del Plan de Evaluación, así como de los Informes de Salud Laboral. También deberán enmarcarse medidas tendentes a la prevención del acoso sexual o del acoso por razón de sexo, tanto psíquico como físico.

6)Area de representatividad: Fomentar la representación femenina en la empresa, a través de la contratación así como en los órganos de gestión de la empresa y de representación de los y las trabajadoras. Debe obtenerse al menos una composición equilibrada de mujeres y hombres, entendiendo por tal aquella en la que no existe una mayoría superior al 60% ni una minoría por debajo del 40%.

7)Area de comunicación, lenguaje e imagen no sexista: Todas las areas señaladas son importantes, pero ésta merece una especial mención en su desarrollo, pues refleja el presente y el futuro de la empresa, así como su política y filosofía.

En primer lugar, ha de atenderse la sensibilización y el compromiso de la empresa hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una empresa ha adquirido una cultura corporativa en la igualdad cuando se preocupa por fomentar la sensibilización de todos sus trabajadores y trabajadoras.

De otro lado, la comunicación, tanto interna como externa, es indispensable para el desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a implantar.

Igualmente, el lenguaje y la imagen que utiliza la empresa para comunicarse es fiel reflejo de la cultura empresarial. Por ello es necesario que la empresa tome conciencia de la utilización no sexista del mismo, ni para la comunicación interna o externa, ni para la venta de sus productos. Por el contrario, si la empresa adquiere la cultura de relacionarse exteriormente y con la plantilla en un lenguaje e imagen no sexista, se evita la discriminación y se ayuda a romper con estereotipos preestablecidos tradicionalmente para las mujeres y hombres, tanto en la vida profesional, como familiar y laboral.

8)Area de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión: Se trata de que la empresa tome conciencia de la existencia de estos colectivos, y establezca medidas para dirigir a ellas un porcentaje de sus ofertas de empleo, así como establezca programas de cooperación empresarial con las asociaciones que las representen.

9)Otras áreas de intervención: Dentro de este apartado, el Plan de Igualdad quiere recoger distintas sugerencias o propuestas de mejora que no han podido ser



encuadradas en otros ámbitos de actuación, como pueden ser las siguientes: mejorar el conocimiento de ayudas y bonificaciones para la contratación de mujeres y colectivos con dificultades, guarderías, etc....

2.- OBJETIVOS DEL PLAN:

El Plan de Igualdad de Hytasal contempla un total de 23 líneas de acción, agrupadas en 9 áreas de intervención estratégicas, a través de las cuales se desarrollan y definen una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones existentes dentro de la plantilla, así como a aumentar la presencia de las mujeres en aquellos puestos y órganos de Hytasal en los que aún están subrepresentadas.

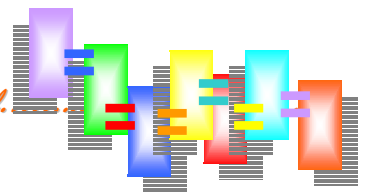
La puesta en marcha de este Plan de Igualdad se inspira en dos principios fundamentales:

- El de "mainstreaming", que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y política de la empresa, a todos los niveles, y con un seguimiento y evaluación de sus posibles efectos.
- El de cooperación, plena entre todos los agentes y departamentos de la compañía, implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Dirección General, Comité de Empresa, Consejo de Administración, Jefes de Departamentos, etc....

A su vez, estos principios fundamentales inspiradores del Plan de Igualdad desarrollado, se centran en la consecución de los siguientes objetivos:

A)Objetivos a largo plazo:

1. Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.
2. Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.
3. Promover la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones de la empresa (Consejo de Administración) y en la representación legal de los y las trabajadoras (Comité de Empresa).
4. Contribuir a la mejora de la salud de los hombres y mujeres durante su vida laboral, mediante un estudio segregado por sexo.
5. Favorecer la inclusión laboral de mujeres que se encuentren en riesgo de exclusión laboral.
6. Impulsar medidas que favorezcan la compatibilidad de la vida laboral,



personal y familiar.

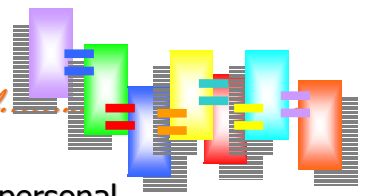
B)Objetivos a corto plazo:

1. Eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en determinados puestos de trabajo de la empresa, en igualdad de condiciones de los hombres.
2. Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo o la promoción en sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.
3. Mejorar los informes y estadísticas de la empresa referentes a la plantilla, de manera que permitan analizar los datos a un nivel de desagregación lo más detallado posible, según la variable de sexo.
4. Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de políticas educativas y culturales que la favorezcan.
5. Sensibilización y compromiso de la empresa y de todos sus componentes contra la violencia de género mediante el desarrollo de campañas de concienciación para la erradicación de la violencia en todas sus manifestaciones: tráfico de mujeres y niñas, violencia doméstica, mutilación genital, etc.
6. Fomentar la participación y colaboración con las ONG de mujeres, así como de otros colectivos con riesgo de exclusión.
7. Promover y difundir los valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad entre hombres y mujeres.
8. Eliminar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación, publicidad e imagen de la empresa.
9. Fomentar la cooperación entre todos los departamentos y órganos implicación en el desarrollo, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.

3.- ESTRATEGIAS Y PRACTICAS: ACCIONES:

3.1.- Acciones implantadas:

En Hytasal, con anterioridad a este Plan de Igualdad sólo se han realizado dos actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cuales son las siguientes:



1)Area: Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Denominación: Implantación de la flexibilidad horaria, u horario adaptado a las necesidades del trabajador o trabajadora, en aquellos puestos de trabajo, que por razones productivas u organizativas ha sido posible. Dicha medida comenzó a realizarse a partir del año 2.003 fundamentalmente.

2)Area: Formación.
Denominación: Campaña formativa contra la violencia de género. Realizada en todas las acciones formativas realizadas a partir del mes de Diciembre de 2.008.

3)Area: Formación y Promoción.
Denominación: Colaboración con asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para la realización de prácticas e inserción de trabajadores y trabajadoras con riesgo de exclusión social. Años 2.007 y 2.008.

3.2.- Acciones a implantar:

3.2.1.- Areas de actuación y acciones:

Como hemos visto anteriormente, el presente Plan de Igualdad es un Plan ambicioso y coherente con la política y filosofía de esta Sociedad Laboral, que voluntariamente ha optado por su implantación, y que pese a ello, intenta implantar y mantener su empresa en el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para lo cual, se ha propuesto el alcance de unos objetivos en un determinado período de tiempo, los cuales a su finalización conllevarán la culminación con éxito de Hytasal en el asentamiento de este principio fundamental.

Para la consecución de los objetivos, a corto y largo plazo, que pretende alcanzar el Plan de Igualdad, la empresa deberá desarrollar una serie de acciones en unas áreas concretas de actuación, que a continuación pasamos a desarrollar:

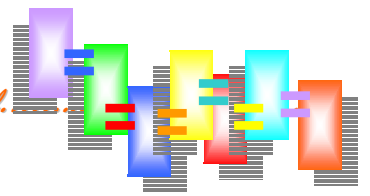
A)Area de Selección y Promoción:

Las actuaciones a desarrollar serían las siguientes:

1)Establecimiento de un procedimiento de selección y promoción para todos los puestos de trabajo de la empresa con la realización de una serie de pruebas objetivas y evaluables con el consenso del Comité de Empresa.

2)Discriminación positiva a favor de las mujeres a la hora de la contratación ó promoción para incrementar su representatividad en la plantilla o puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.

3)Eliminación de barreras físicas o psíquicas que impidan el acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo.



B) Área de Ordenación del tiempo de trabajo:

Las acciones a ejecutar serían las que a continuación se citan:

- 1) Realización y desarrollo de un estudio, consensado con el Comité, de cada puesto de trabajo sobre la ordenación del tiempo de trabajo y las posibles medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, atendiendo en primer lugar, las responsabilidades familiares del trabajador o la trabajadora, y favoreciendo la flexibilidad horaria donde corresponda.
- 2) Realización de un Estudio de Costes y Beneficios de la creación de una guardería de empresa, o de la contratación externa de este servicio.
- 3) Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras, sobre los beneficios de la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral, así como la promoción de la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares.

C) Área de las Condiciones de Trabajo:

Las acciones dentro de este área serían las que se detallan seguidamente:

- 1) Realización de un estudio ergonómico segregado por sexo de las condiciones de trabajo en los diversos puestos de trabajo de la empresa.

D) Área de Formación:

Las actuaciones a realizar serían las siguientes:

- 1) Fomento e impartición de cursos dirigidos a mujeres en puestos mayoritariamente masculinizados, es decir, en los que se encuentren subrepresentadas: Mecánica, Electricidad y Electrónica, Mandos Intermedios Tejeduría y Conducción de Carretillas.
- 2) Desarrollo de Acciones formativas para toda la plantilla, incluyendo Mandos Superiores y Directores, sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tales como: 1) Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 2) Prácticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país, 3) Comunicación: Introducción a la comunicación no sexista y 4) Violencia de género.

E) Área de Riesgos Laborales y Salud Laboral:

Las actuaciones a desarrollar serán las que a continuación se citan:

- 1) Establecer la transversalidad de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de la empresa.



2) Realización de los Informes de los Reconocimientos médicos anuales de la plantilla con un estudio segregado por sexo.

3) Fomentar y desarrollar políticas y acciones de salud laboral segregadas por sexo, tales como: detección precoz cáncer de mama u ovario, próstata, salud sexual y reproductiva, etc...

F) Área de representatividad:

Las acciones a acometer serían:

1) Incrementar la población femenina en la plantilla mediante una discriminación positiva a su favor en las contrataciones que se realicen hasta alcanzar unas cuotas de participación equilibrada, que conllevará paralelamente, a mayor plazo, la representatividad igualitaria societariamente.

2) Fomento mediante la realización de campañas de sensibilización de las mujeres a participar en las decisiones de la empresa y concienciar al resto de la plantilla sobre los beneficios que comporta, para la obtención de una composición equilibrada del Consejo de Administración en las próximas elecciones que se celebren.

3) Fomento mediante la realización de campañas de sensibilización de las mujeres a participar en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, así como concienciar al resto de la plantilla sobre los beneficios que comporta, para conseguir una composición equilibrada del Comité de Empresa tras las próximas elecciones que se celebren.

G) Área de Comunicación, lenguaje e imagen no sexista:

Las actuaciones a realizar serían las siguientes:

1) Revisión y reedición de todos los documentos o formas de comunicación en lenguaje e imagen no sexista.

2) Realización de campañas de publicidad internas de fomento y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de lenguaje e imagen no sexista.

3) Realización de campaña externa de publicidad a clientes, proveedores, socios y socias, administraciones y sociedad en general del fomento y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de lenguaje e imagen no sexista.

H) Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión:

Las acciones a realizar serían las siguientes:



- 1) Fomento de la oferta de empleo a estos colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- 2) Colaboración empresarial con asociaciones de estos colectivos para ayuda a los mismos mediante descuentos en nuestros productos.

I) Otras áreas de intervención:

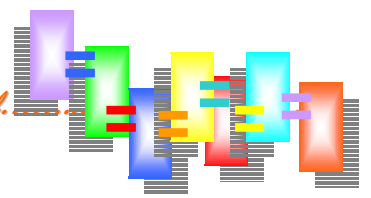
Las actuaciones a realizar serían las siguientes:

- 1) Realización de un estudio para el conocimiento de ayudas y bonificaciones para la contratación de mujeres y colectivos con dificultades, y estar al corriente en sus actualizaciones.
- 2) Establecer un procedimiento para prevenir y detectar denuncias o reclamaciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 3) Establecer la transversalidad de la perspectiva de género como política de empresa.

3.2.2.- Descripción detallada de cada acción:

A continuación se cumplimenta una Ficha Informativa de cada acción a desarrollar, para un mejor seguimiento y evaluación de los resultados, en la cual se establece una priorización de las mismas conforme a su importancia y posibilidad de ejecución más inmediata.

Hytasal



FICHA ACCION N° 1

AREA: SELECCIÓN Y PROMOCION

ACCION N° 1.1- Establecimiento de un procedimiento de selección y promoción para todos los puestos de trabajo de la empresa, con la realización de una serie de pruebas objetivas y evaluables, con el consenso del Comité de Empresa.

Fecha: **Inicio:** 01/05/09 **F. Fin prevista:** 15/07/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Impulsar la incorporación, promoción y permanencia de las mujeres en la empresa mediante el acceso al empleo y a puestos anteriormente vedados a las mismas.
- Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo o la promoción a sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en el desarrollo junto con el Comité de Empresa de un procedimiento escrito sobre el proceso de selección y promoción en la empresa, estableciendo las premisas de a quien dirigir la oferta, pruebas objetivas a desarrollar conforme a los distintos puestos de trabajo y criterios de valoración de las mismas, atendiendo las directrices marcadas por el Plan de Igualdad.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

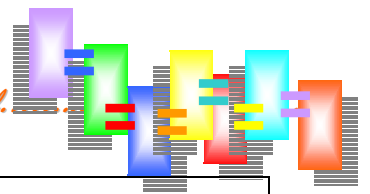
- Protocolo de procedimiento de selección y promoción implantado.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.
- Al nuevo personal solicitante de empleo en la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y General de la empresa.
- Comité de empresa.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer, con el asesoramiento para temas concretos de cada Departamento de la empresa en cuestión.
- Comité de Empresa. 2 personas, un hombre y una mujer.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

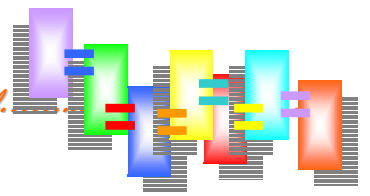
La acción se realizará a través de una serie de reuniones con el Comité de Empresa, donde se establecerá una planificación y cronograma de los pasos a realizar, así como con entrevistas con los departamentos de la empresa para analizar los requisitos específicos de cada puesto. En cuanto a materiales, se prevé sólo la utilización de documentación, folios, bolígrafos, fotocopias, diapositivas, publicidad. Pues antes de dar la aprobación definitiva al procedimiento de selección y promoción, se prevé una fase de publicidad a la plantilla para la presentación de quejas y sugerencias, que se estudiarán y en su caso, quedarán recogidas en el documento definitivo.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

La difusión y comunicación del procedimiento de selección y promoción con su redacción definitiva se realizará mediante publicaciones en el Tablón de Anuncios de la empresa, así como Asambleas de Trabajadores de los puntos generales y característicos de los procesos, haciendo especial mención que un ejemplar del mismo estará en posesión del Comité de la Empresa y otro del Comité, para que cualquier trabajador o trabajadora pueda acceder a él para su consulta.

Comentarios:

Consideramos que esta acción es la prioritaria para paliar las desigualdades detectadas en la empresa en cuanto al acceso a determinados puestos de trabajo.



FICHA ACCION N° 2

AREA: SELECCIÓN Y PROMOCION

ACCION N° 1.2- Discriminización positiva a favor de las mujeres respecto de las nuevas contrataciones y promociones.

Fecha: **Inicio:** 01/04/09 **F. Fin prevista:**

Prioridad: 1

Objetivos:

- Impulsar la incorporación, promoción y permanencia de las mujeres en la empresa mediante el acceso al empleo y a puestos anteriormente vedados a las mismas.
- Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo o la promoción a sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en favorecer positivamente a las mujeres cuando se produzcan nuevas contrataciones en la empresa, de tal forma que ante igualdad de capacidades y resultados en el proceso de selección, se opte por la contratación de mujeres con objeto de obtener una mayor representatividad de las mismas en la empresa.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- N° y tipo de contratos y sectores de contratación realizados.

Personal a quien va dirigida la acción:

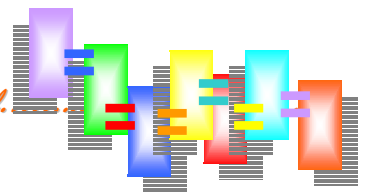
- Al nuevo personal solicitante de empleo en la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y General de la empresa.

Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer.
- Comité de Empresa. 2 personas, un hombre y una mujer.



Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

La acción se realizará una vez finalizado el proceso de selección del puesto de trabajo que se quiera ocupar en concreto, y tras la obtención de los resultados de las pruebas realizadas, en una reunión junto con el Comité de Empresa, donde se decida la discriminación positiva a favor de las mujeres respecto de esa nueva contratación.

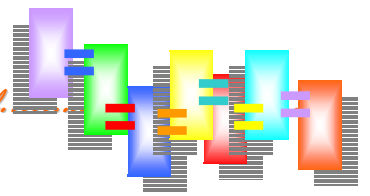
Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión en el caso de nuevas contrataciones serán a través de comunicación al Comité de Empresa, publicación en el Tablón de Anuncios (se hace generalmente por si los trabajadores y trabajadoras quieren aportar solicitudes de familiares), Servicio Andaluz de Empleo, Asociaciones de Mujeres y Colectivos con dificultades, así como solicitudes externas que hayan podido llegar a la empresa. En el caso de promoción, la comunicación se limitará al Comité de Empresa y a la plantilla. En dichas comunicaciones se facilitarán los datos del puesto de trabajo a cubrir, así como de las pruebas a realizar durante el proceso de selección, una vez finalizado éste, se comunicarán los resultados de la evaluación.

Comentarios:

Actualmente la empresa tiene 2/3 de la plantilla con suspensión de la relación laboral, razón por la cual, y conforme acuerdo con la Autoridad Laboral y Comité de Empresa, ha de proceder en primer lugar a la recolocación de su plantilla, antes de acudir a nuevas contrataciones externas. Ello no contribuye a que se pueda aportar una fecha aproximada de finalización de esta acción.

Hytasal



FICHA ACCION N° 3

AREA: SELECCIÓN Y PROMOCION

ACCION N° 1.3- Eliminación de barreras físicas o psíquicas que impidan el acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo.

Fecha: Inicio: 16/07/09 F. Fin prevista: 31/03/10

Prioridad: 1

Objetivos:

- Impulsar la incorporación, promoción y permanencia de las mujeres en la empresa mediante el acceso al empleo y a puestos anteriormente vedados a las mismas.
- Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo o la promoción a sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en analizar tras el establecimiento del Procedimiento de Selección y Promoción, los puestos de trabajo que pueden ofrecer mayores problemas físicos ó psíquicos a las mujeres para su incorporación, y junto con la Entidad de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral establecer un plan de acción e implementación para eliminarlos.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

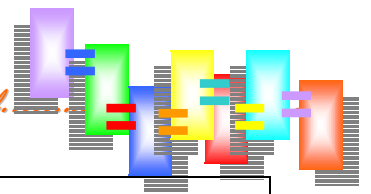
- N° y tipo de puestos de trabajo sin barreras físicas ó psíquicas para la incorporación de mujeres.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A las mujeres solicitantes de empleo en la empresa.
- A la mujeres que forman parte de la plantilla actual de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y General de la empresa.
- Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Sección de Mantenimiento General.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer, con el asesoramiento para temas concretos de cada Departamento de la empresa en cuestión.
- Servicio Prevención de Riesgos Laborales: 1 Técnico.
- Mantenimiento General: 2 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

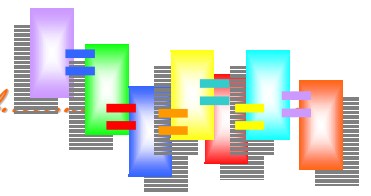
La acción se realizará una vez establecido el procedimiento de selección y promoción, con un análisis detallado de cada puesto donde se pueda prever que existen barreras físicas ó psíquicas para que pueda realizarlo una mujer, y estableciendo las acciones a realizar para eliminarlas.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión de la eliminación de dichas barreras serán a través de comunicación al Comité de Empresa y publicación en el Tablón de Anuncios de la empresa.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 4

AREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ACCION N° 2.1- Realización de un Estudio sobre la ordenación del tiempo de trabajo y las medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar en la empresa.

Fecha: **Inicio:** 01/01/10 **F. Fin prevista:** 31/03/10

Prioridad: 3

Objetivos:

- Impulsar medidas que favorezcan la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante una corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en realizar y desarrollar un estudio, consensuado con el Comité, de cada puesto de trabajo sobre la ordenación del tiempo de trabajo y las posibles medidas a adoptar para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, atendiendo en primer lugar, las responsabilidades familiares del trabajador o trabajadora.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

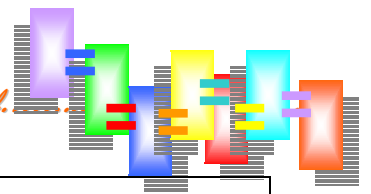
- N° y tipo de puestos de trabajo en los que se hayan adoptado medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y General de la empresa.
- Comité de Empresa.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer, con el asesoramiento para temas concretos de cada Departamento de la empresa en cuestión.
- Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.

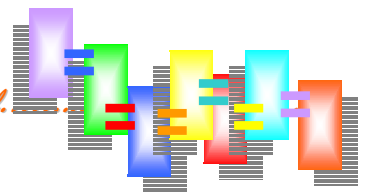
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

La acción se realizará a través de una serie de reuniones con el Comité de Empresa, donde se establecerá una planificación y cronograma de los pasos a realizar, así como con entrevistas con los trabajadores y trabajadoras afectadas para ver sus necesidades de horario laboral. Posteriormente, se analizará con los departamentos de la empresa cuáles son las necesidades horarias en cuanto a producción, y qué parámetros tienen en cuenta para establecerlas. Con todos esos datos se analizará junto con el Comité, puesto por puesto la posibilidad de su adecuación a las necesidades del trabajador o trabajadora, mediante mecanismos de flexibilidad horaria, o de medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión del establecimiento de estas medidas será mediante Asambleas Generales, publicación en el Tablón de Anuncios de la empresa y Comité de empresa.

Comentarios:



FICHA ACCION N° 5

AREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ACCION N° 2.2- Realización de un Estudio de Costos y Beneficios sobre la creación de una Guardería de empresa, o de la contratación externa de este servicio.

Fecha: **Inicio:** 31/10/10 **F. Fin prevista:** 31/12/10

Prioridad: 3

Objetivos:

- Impulsar medidas que favorezcan la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante una corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en realizar estudio sobre las ventajas y beneficios para la empresa y los trabajadores y las trabajadoras sobre la creación de una guardería de empresa, analizando su repercusión no sólo desde el punto de vista económico, sino de potenciación del capital humano mediante la adopción de este tipo de medidas sociales. Igualmente dicho estudio comprenderá un análisis de los costes de la subcontratación de este servicio.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

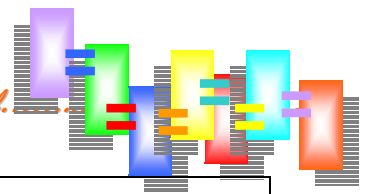
- N° y tipo de servicios de guardería facilitados por la empresa.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH, Financiera y General de la empresa.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer, con el asesoramiento para temas concretos de cada Departamento de la empresa en cuestión.
- Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

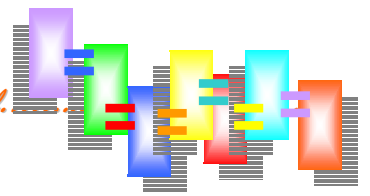
La acción se realizará a través de un estudio con el Departamento Financiero y con ayudas de personal de la Junta de Andalucía u otras entidades empresariales que conozcan al respecto, sobre el importe de los costos para el establecimiento de una guardería de empresa. De otro lado, por el Departamento de RRHH se analizarán los beneficios y ventajas que pueden repercutir a la empresa, no sólo a nivel económico, sino también de bienestar social, y por tanto, incremento de productividad.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión del establecimiento de estas medidas será mediante Asambleas Generales, publicación en el Tablón de Anuncios de la empresa y Comité de empresa.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 6

AREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ACCION N° 2.3- Realización de dos campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores y trabajadoras sobre la corresponsabilidad de ambos en las obligaciones familiares.

Fecha: Inicio: 01/07/09 F. Fin prevista: 30/06/10

Prioridad: 3

Objetivos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante una corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
- Impulsar medidas que favorezcan la compatibilidad de la vida laboral, personal y familiar.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de dos campañas, mediante publicidad, folletos informativos y apertura de foros en acciones formativas o reuniones que se mantengan al efecto, dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, para sensibilizar acerca de los beneficios de la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral, así como la promoción de la implicación de los hombres en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

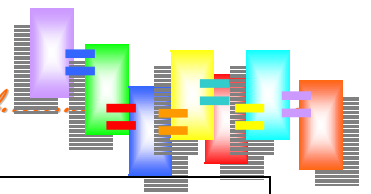
- Grado de actitud y de conocimiento de la plantilla hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares, así como de la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH.



Personal participante:

- Personal Directivo: 1 persona.
- Plantilla actual de la Empresa: 62 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

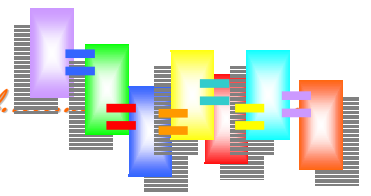
La acción se realizará a través de un publicidad en Tablones de Anuncios y la realización de Folletos Informativos sobre dicha campaña de sensibilización. Asimismo, se establecerán foros de debate en asambleas o acciones formativas, sobre este tema concreto de la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar, y sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión para la realización de estas campañas serán a través del Comité de empresa y publicación en los tablones de anuncios, así como entrega individual a cada trabajador y trabajadora de los folletos informativos que se realicen.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 7

AREA: CONDICIONES DE TRABAJO

ACCION N° 3.1- Realización de un estudio ergonómico segregado por sexo de las condiciones de trabajo en los diversos puestos de la empresa.

Fecha: Inicio: 01/07/10 F. Fin prevista: 31/12/10

Prioridad: 2

Objetivos:

- Contribuir a la mejora de la salud de hombres y mujeres durante su vida laboral, mediante un estudio segregado por sexo.
- Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de un estudio ergonómico por parte del Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral, realizando una segregación por sexo, de las condiciones de trabajo en los distintos puestos de trabajo de la empresa y cómo éstas afectan a uno u otro colectivo, señalando sus posibles diferencias y atendiendo a las mismas.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

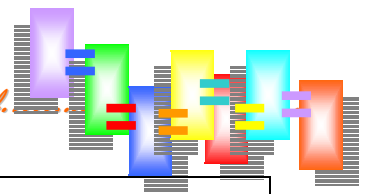
- Realización e implementación del estudio ergonómico de las condiciones de trabajo, segregado por sexo.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.



Personal participante:

- Personal Directivo: 1 persona.
- Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral: 1 persona.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

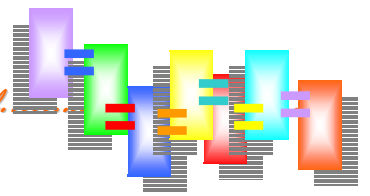
La acción se realizará a través de un Estudio realizado por el Servicio Técnico de cada puesto de trabajo, así como de las instalaciones en general, incluso de descanso y aseo, para analizar las condiciones de trabajo de cada puesto y cómo afectan a hombres y mujeres, teniendo en cuenta su diferenciación por sexo.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión de los resultados de este estudio será a través de la entrega del Estudio completo al Comité de Empresa, e individual a cada trabajador o trabajadora afectada de su puesto de trabajo, informando la posibilidad de consulta del Estudio completo tanto al Comité de Empresa como al Departamento de RRHH de la entidad.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 8

AREA: FORMACION

ACCION N° 4.1- Desarrollo de acciones formativas dirigidas principalmente a mujeres en sectores en los que se encuentra subrepresentada.

Fecha: **Inicio:** 01/09/09 **F. Fin prevista:** 30/06/10

Prioridad: 1

Objetivos:

- Impulsar la permanencia, incorporación y mejora de las mujeres en la empresa.
- Impulsar medidas dirigidas a favorecer la promoción en sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de políticas educativas y culturales que la favorezcan.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de cuatro acciones formativas: Mecánica general, Electricidad y Electrónica básica, Mandos Intermedios de Tejeduría y Conducción de Carretillas, dirigidas principalmente a mujeres. Se trata de que adquieran los conocimientos técnicos necesarios para tener la oportunidad de acceder a puestos de trabajo en la empresa, en los que actualmente se encuentra subrepresentada.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

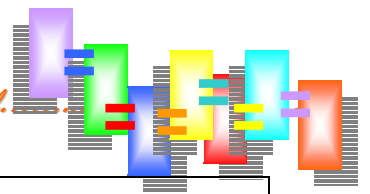
- Desarrollo e impartición de las 4 acciones formativas.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A las mujeres de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y Formación.



Personal participante:

- Personal Directivo: 1 persona.
- Personal de Formación: Profesorado indistinto dependiendo de la acción formativa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Las acciones formativas se desarrollarán en la parte teórica, en el aula de la empresa con los medios habituales con que se cuenta para la Formación (Pizarra, cuaderno, libros, diapositivas, retroproyector, etc...) y en la parte práctica, mediante la realización de prácticas que variarán de lugar y contenido en función de la acción formativa que se desarrolle.

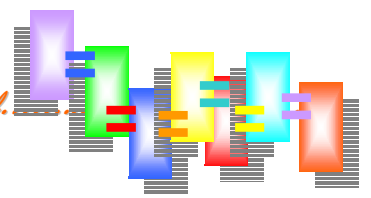
Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión e incentivación para la participación de las mujeres en estas acciones formativas serán a través de publicaciones en el Tablón de Anuncios de la empresa, del Comité, así como charlas de mujeres organizadas por la empresa para fomentar su participación.

Hytasal

Comentarios:

Todas las acciones formativas en la empresa se desarrollan fuera de la jornada laboral, por lo que no pueden ser obligatorias, razón por la cual, de no contarse con el número mínimo de mujeres participantes en el curso de formación para que éste pueda impartirse, se ofrecerá a los hombres de la plantilla que puedan estar interesados en dicha formación.



FICHA ACCION N° 9

AREA: FORMACION

ACCION N° 4.2- Desarrollo de acciones formativas dirigidas a toda la plantilla para fomento y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fecha: **Inicio:** 01/05/09 **F. Fin prevista:** 31/12/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de políticas educativas y culturales que la favorezcan.
- Promover y difundir los valores y prácticas sobre los que se fundamenta la igualdad entre hombres y mujeres.
- Sensibilización y compromiso de la empresa y de todos sus componentes contra la violencia de género mediante la realización de campañas para su erradicación.
-

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de cuatro acciones formativas: 1)Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 2)Prácticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro país, 3)Comunicación: Introducción a la comunicación no sexista y 4)Violencia de género. Se trata de que adquieran la sensibilización y concienciación suficiente sobre estos temas.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

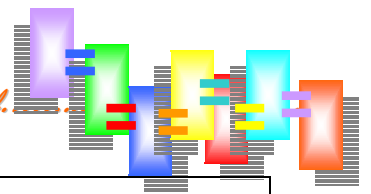
- Desarrollo e impartición de las 4 acciones formativas.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH y Formación.



Personal participante:

- Personal Directivo: 1 persona.
- Personal de Formación: Profesorado.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

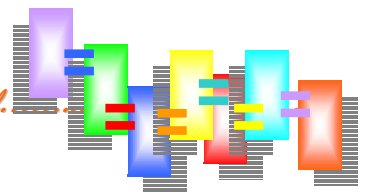
Las acciones formativas se desarrollarán en el aula de la empresa con los medios habituales con que se cuenta para la Formación (Pizarra, cuaderno, libros, diapositivas, retroproyector, etc...).

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión e incentivación para la participación de la plantilla de la empresa en estas acciones formativas serán a través de publicaciones en el Tablón de Anuncios de la empresa, del Comité, así como en Asambleas en los que se tratará también este tema por parte de la empresa para fomentar la participación de todos y todas.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 10

AREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ACCION N° 5.1- Establecer la transversalidad de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos en la empresa.

Fecha: **Inicio:** 01/01/10 **F. Fin prevista:** 31/03/10

Prioridad: 2

Objetivos:

- Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la salud de los hombres y mujeres durante su vida laboral.
- Mejorar los informes y estadísticas de la empresa referentes a la plantilla, de manera que permitan analizar los datos a un nivel de desagregación lo más detallado posible, según la variable de sexo.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en realizar de nuevo el Plan de Evaluación de Riesgos de la Empresa, estableciendo la perspectiva de género en el mismo, de tal modo que obtengamos un análisis segregado por sexo de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo en la empresa.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

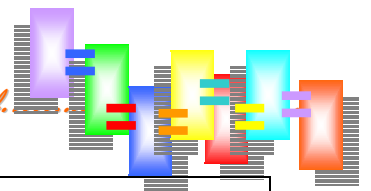
- Plan de Evaluación de Riesgos de la empresa, segregado por sexo.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH.
- Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.



Personal participante:

- Personal RRHH: 1 persona.
- Servicio de Prevención: 1 persona.
- Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

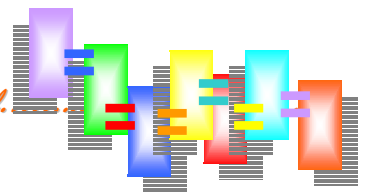
Los medios utilizados serán el análisis de los puestos de trabajo, legislación y normativa aplicable, así como instrumentos necesarios para la realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pero estableciendo la transversalidad de la perspectiva de género en el mismo.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicación al Comité de Empresa del Plan de Evaluación de Riesgos revisado, así como individualmente a los trabajadores y trabajadoras de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, con inclusión de esta perspectiva de género.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 11

AREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ACCION N° 5.2- Realización de Informes Médicos estableciendo la transversalidad de la perspectiva de género.

Fecha: **Inicio:** 01/01/10 **F. Fin prevista:** 30/06/10

Prioridad: 2

Objetivos:

- Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la salud de los hombres y mujeres durante su vida laboral.
- Mejorar los informes y estadísticas de la empresa referentes a la plantilla, de manera que permitan analizar los datos a un nivel de desagregación lo más detallado posible, según la variable de sexo.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de los Informes Médicos Anuales por el Servicio Técnico de Salud Laboral a través de un estudio segregado por sexo, que permita establecer políticas de higiene industrial y salud laboral teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

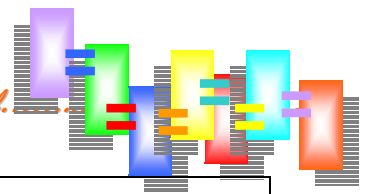
- Informes Médicos de la plantilla, segregados por sexo.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH.
- Servicio Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.



Personal participante:

- Personal RRHH: 1 persona.
- Servicio de Prevención: 1 persona.
- Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

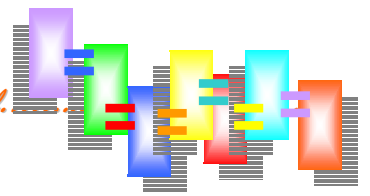
Los medios utilizados serán el análisis de los Informes Médicos y las políticas de salud e higiene laboral estableciendo la transversalidad de la perspectiva de género en el mismo.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicación al Comité de Empresa de los Resultados Generales de los Informes Médicos de la plantilla, con inclusión de esta perspectiva de género, así como individualmente a los trabajadores y trabajadoras.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 12

AREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ACCION N° 5.3- Fomentar y desarrollar políticas y acciones de salud laboral segregadas por sexo.

Fecha: **Inicio:** 01/01/10 **F. Fin prevista:** 31/12/12

Prioridad: 3

Objetivos:

- Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.
- Contribuir a la mejora de la salud de los hombres y mujeres durante su vida laboral.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en el fomento y desarrollo de al menos dos acciones de política y salud laboral segregadas por sexo, de las que a continuación se citan: detección precoz cáncer de mama o ginecológico, próstata, salud sexual y reproductiva, etc...

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

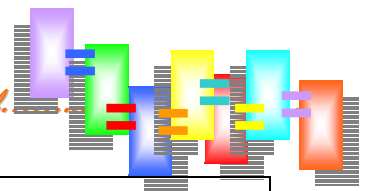
- Realización de dos acciones de política y salud laboral.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección RRHH.
- Servicio Técnico de Salud e Higiene Laboral.



Personal participante:

- Personal RRHH: 1 persona.
- Servicio de Prevención: 1 persona.
- Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

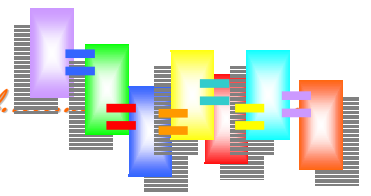
El desarrollo de las políticas y acciones de salud laboral se hará a través del Servicio Técnico de Salud e Higiene Laboral, mediante campañas médicas, publicidad, folletos informativos, charlas, etc...

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicación al Comité de Empresa, publicación en el Tablón de Anuncios e información en Asambleas Generales de su desarrollo y calendario de acción de las mismas.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 13

AREA: REPRESENTATIVIDAD

ACCION N° 6.1- *Discriminación positiva en las contrataciones a favor de las mujeres.*

Fecha: *Inicio: 01/04/09* *F. Fin prevista: 31/12/12*

Prioridad: *1*

Objetivos:

- *Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.*
- *Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo en sectores de la empresa donde se encuentre subrepresentada.*

Descripción de la Acción:

La acción consiste en incrementar la población femenina en la plantilla, mediante una discriminación positiva a su favor en las contrataciones que se realicen, hasta alcanzar unas cuotas de participación equilibrada, que conllevará paralelamente, a mayor plazo, la representatividad igualitaria societariamente.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- *Nº de contrataciones realizadas y nº de mujeres incorporadas a la empresa.*

Personal a quien va dirigida la acción:

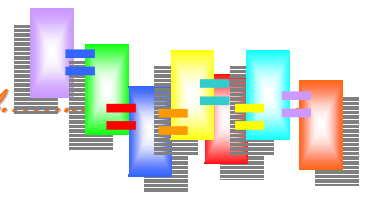
- *A todas las mujeres que quieran acceder a un empleo en la empresa.*

Personal responsable:

- *Dirección RRHH y Dirección General.*

Personal participante:

- *Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer.*
- *Comité de Empresa: 2 personas, un hombre y una mujer.*



Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Los medios utilizados serán en primer lugar el análisis de los datos resultantes del proceso de selección, y en igualdad de condiciones y capacidades proceder a la elección de mujeres frente a los hombres.

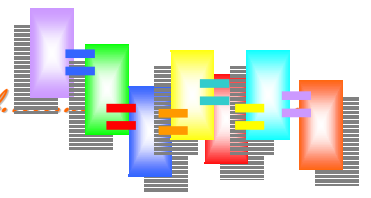
Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicación al Comité de Empresa.

Comentarios:

Se prevé un plazo de ejecución de la acción más largo (hasta 2.012) debido a la situación actual de la empresa provocada por la grave crisis internacional, que tiene suspendida la relación laboral con 2/3 de la plantilla, con el compromiso de su recolocación antes de cualquier persona del exterior.

Hytasal



FICHA ACCION N° 14

AREA: REPRESENTATIVIDAD

ACCION N° 6.2- Obtención de una composición equilibrada del Consejo de Administración.

Fecha: **Inicio:** 01/04/09 **F. Fin prevista:** 30/06/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Promover la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones de la empresa.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en fomentar, mediante la realización de campañas de sensibilización de las mujeres, la participación de éstas en las decisiones de la empresa y concienciar al resto de la plantilla sobre los beneficios que comporta, con objeto de obtener una composición equilibrada del Consejo de Administración en las próximas elecciones de Junio/09.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Obtención de una composición equilibrada en el Consejo de Administración.

Personal a quien va dirigida la acción:

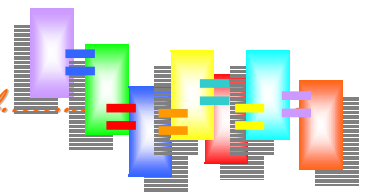
- A todas las mujeres de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General y Consejo de Administración.

Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas, un hombre y una mujer.
- Consejo de Administración: 6 personas.



Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

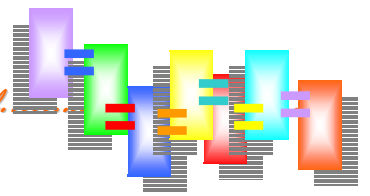
Los medios utilizados serán publicidad en el Tablón de Anuncios y charlas con mujeres, en las que se les incentive para la participación en el órgano de decisión de la empresa. Asimismo, luego se realizarán asambleas generales donde también se informará a toda la plantilla de los beneficios de la obtención de una composición equilibrada del Consejo de Administración.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicaciones en el Tablón de Anuncios de las candidatas, así como de la publicación definitiva de los resultados.

Comentarios:

Hytasal



FICHA ACCION N° 15

AREA: REPRESENTATIVIDAD

ACCION N° 6.3- Obtención de una composición equilibrada del Comité de Empresa.

Fecha: Inicio: 01/04/09 F. Fin prevista: 31/12/11

Prioridad: 2

Objetivos:

- Promover la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la representación y defensa de los trabajadores y las trabajadoras.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en fomentar, mediante la realización de campañas de sensibilización de las mujeres, la participación de éstas en la representación y defensa de los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Obtención de una composición equilibrada en el Comité de Empresa.

Personal a quien va dirigida la acción:

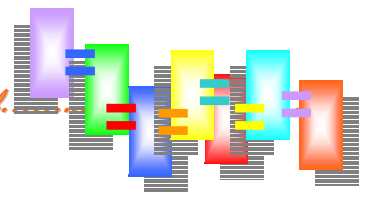
- A todas las mujeres de la empresa.

Personal responsable:

- Comité de Empresa.

Personal participante:

- Personal RRHH: 1 persona.
- Comité de Empresa: 2 personas.



Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Los medios utilizados serán publicidad en el Tablón de Anuncios y charlas con mujeres, en las que se les incentive para la participación en el órgano de representación de los derechos y deberes de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, luego se realizarán asambleas generales donde también se informará a toda la plantilla de los beneficios de la obtención de una composición equilibrada en el Comité de Empresa.

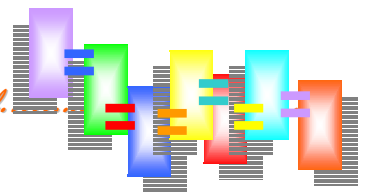
Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicaciones en el Tablón de Anuncios de las candidatas, así como de la publicación definitiva de los resultados.

Comentarios:

Las elecciones al Comité de Empresa se realizan cada 4 años, y habiendo sido la última en Diciembre/07, no se prevén nuevas elecciones hasta Diciembre del año 2.011, por eso la demora en la consecución de esta acción.

Hytasal



FICHA ACCION N° 16

AREA: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ACCION N° 7.1- Revisión y reedición de todos los documentos o formas de comunicación en lenguaje e imagen no sexista.

Fecha: **Inicio:** 01/04/09 **F. Fin prevista:** 31/12/09

Prioridad: 2

Objetivos:

- Eliminar una imagen estereotipada y sexista de la mujer en los medios de comunicación, publicidad e imagen de la empresa.
- Promover y difundir los valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en una revisión de toda la documentación que utiliza la empresa para su comunicación interna o externa, así como la proyección de la imagen de la entidad de acuerdo con valores que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de toda alusión en lenguaje e imagen sexista. Se revisarán comunicaciones a plantilla, folletos informativos, web, correo electrónico, actividad comercial, etc...

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

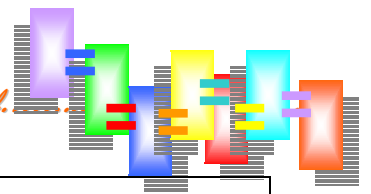
- Obtención de una comunicación interna y externa de la empresa en lenguaje e imagen no sexista.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa, así como a socios y socias, clientes, proveedores, administraciones públicas, sociedad en general.

Personal responsable:

- Dirección General.
- Departamento Comercial.
- Dirección RRHH.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.
- Departamento Comercial: 1 persona.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

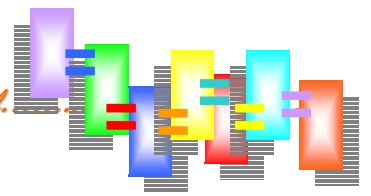
Los medios utilizados serán mediante la revisión y reelaboración de documentos, publicidad, folletos informativos, y en general cualquier publicidad de la empresa.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante la emisión de dichas formas de comunicación con las correcciones realizadas en su caso, para la proyección de una forma de comunicación e imagen de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en lenguaje e imagen no sexista.



Comentarios:



FICHA ACCION N° 17

AREA: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ACCION N° 7.2- Realización de campañas de publicidad internas de promoción de igualdad de oportunidades.

Fecha: **Inicio:** 01/07/09 **F. Fin prevista:** 30/06/10

Prioridad: 3

Objetivos:

- Promover y difundir los valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Eliminar una imagen estereotipada y sexista de la mujer en los medios de comunicación, publicidad e imagen de la empresa.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de al menos dos campañas internas en la empresa de publicidad: 1) fomento y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y 2) Utilización de lenguaje e imagen no sexista.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

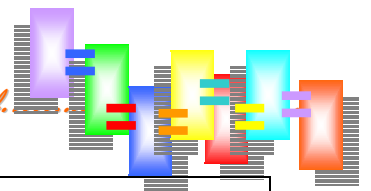
- Grado de actitud y conocimiento de la plantilla hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y sobre el uso del lenguaje e imagen no sexista.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda la plantilla de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General y RRHH.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

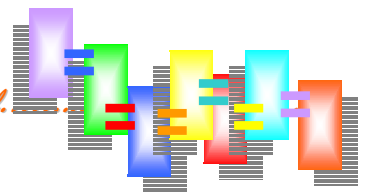
La acción se realizará a través de un publicidad en Tablones de Anuncios y la realización de Folletos Informativos sobre dicha campaña de sensibilización. Asimismo, se establecerán foros de debate en asambleas o acciones formativas, sobre este tema concreto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la utilización del lenguaje e imagen no sexista.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión para la realización de estas campañas serán a través del Comité de empresa y publicación en los tablones de anuncios, así como entrega individual a cada trabajador y trabajadora de los folletos informativos que se realicen, al igual que las charlas-coloquio en las asambleas o acciones formativas.



Comentarios:



FICHA ACCION N° 18

AREA: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ACCION N° 7.3- Realización de campañas de publicidad externas de promoción de igualdad de oportunidades.

Fecha: **Inicio:** 01/07/09 **F. Fin prevista:** 30/06/10

Prioridad: 3

Objetivos:

- Promover y difundir los valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Eliminar una imagen estereotipada y sexista de la mujer en los medios de comunicación, publicidad e imagen de la empresa.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de al menos dos campañas externas de publicidad de la empresa: 1) fomento y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y 2) Utilización de lenguaje e imagen no sexista. Dichas campañas irán dirigidas a clientes, proveedores, socios y socias, administraciones y sociedad en general.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

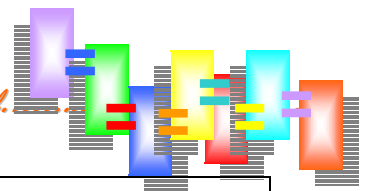
- Grado de actitud y conocimiento del personal externo a la empresa hacia la actitud y el compromiso de ésta en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y sobre el uso del lenguaje e imagen no sexista.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A toda el personal externo a la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General.
- Departamento Comercial.
- Departamento de Compras.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.
- Departamento Comercial: 1 persona.
- Departamento de Compras: 1 persona.

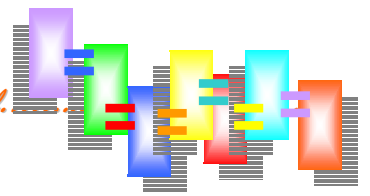
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

La acción se realizará a través de folletos informativos, declaración, web, videos, entrevistas, publicaciones, etc...

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión para la realización de estas campañas serán a través de los Departamentos implicados tras reuniones mantenidas con la Dirección General para diseñar el formato, contenido y plazo de ejecución de las citadas campañas.

Comentarios:



FICHA ACCION N° 19

AREA: ACCIONES ESPECIFICAS PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO O RIESGO DE EXCLUSION

ACCION N° 8.1- Fomentar la oferta de empleo y contratación a estos colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Fecha: **Inicio:** 01/04/09 **F. Fin prevista:** 31/12/12

Prioridad: 2

Objetivos:

- Favorecer la inclusión laboral de mujeres que se encuentren en situación o riesgo de exclusión.
- Fomentar la participación y colaboración con las ONG de mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en incrementar la población femenina de mujeres que se encuentren en situación o riesgo de exclusión, mediante una discriminación positiva a su favor en las contrataciones que se realicen. Asimismo, también puede resultar beneficioso establecer convenios de prácticas, con objeto de que adquieran una formación específica las personas que no la posean, para una posterior contratación.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

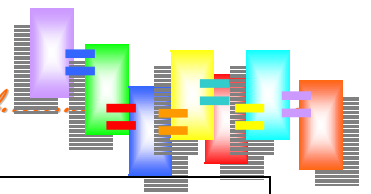
- N° de contrataciones realizadas y n° de mujeres incorporadas a la empresa en situación o riesgo de exclusión.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A mujeres solicitantes de empleo que se encuentren en situación o riesgo de exclusión.

Personal responsable:

- Dirección General y RRHH.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

Los medios utilizados serán en primer lugar realizar la oferta a este colectivo de mujeres, acudiendo al Servicio Andaluz de Empleo, así como asociaciones de mujeres en situación o riesgo de exclusión, con objeto de que puedan participar en el proceso de selección, y en similares condiciones de resultado, poder realizar una discriminación positiva hacia las mismas, así como la inserción de estas mujeres tras la realización de un periodo de prácticas en la empresa.

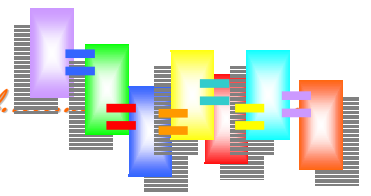
Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante comunicación al Comité de Empresa.

Hytasal

Comentarios:

Se prevé un plazo de ejecución de la acción más largo (hasta 2.012) debido a la situación actual de la empresa provocada por la grave crisis internacional, que tiene suspendida la relación laboral con 2/3 de la plantilla, con el compromiso de su recolocación antes de cualquier persona del exterior.



FICHA ACCION N° 20

AREA: ACCIONES ESPECIFICAS PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO O RIESGO DE EXCLUSION

ACCION N° 8.2- *Colaboración empresarial con asociaciones de colectivos con riesgo de exclusión.*

Fecha: **Inicio:** 01/09/09 **F. Fin prevista:** 31/12/09

Prioridad: 3

Objetivos:

- *Fomentar la participación y colaboración con las ONG de mujeres, así como de otros colectivos con riesgo de exclusión.*

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la colaboración empresarial con asociaciones en situación o riesgo de exclusión mediante el establecimiento de un descuento para los mismos en nuestros productos de un 8%.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

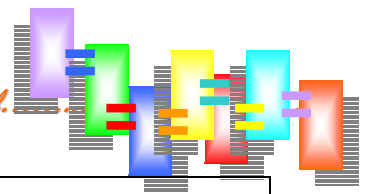
- *Nº de contactos y colaboraciones realizadas con estas asociaciones.*

Personal a quien va dirigida la acción:

- *A las asociaciones de colectivos de mujeres, u otros en situación o riesgo de exclusión.*

Personal responsable:

- *Dirección General y Comercial.*



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

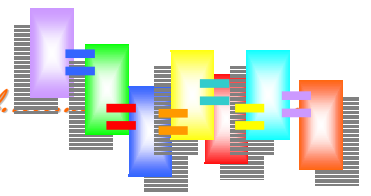
Los medios utilizados serán la realización de la oferta a estas Asociaciones y el establecimiento de Convenios de colaboración, a través de los cuales a sus asociados con la presentación de una tarjeta que nos entreguen se les aplicará un descuento del 8% en nuestros productos. Igualmente se prevé la colaboración en otras materias concretas que nos puedan solicitar en la medida que sea posible.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante la comunicación a las citadas asociaciones y tras la suscripción de los convenios correspondientes, la publicidad interna y externa de los mismos para promocionar una cultura más responsable con dichos colectivos.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 21

AREA: OTRAS AREAS DE INTERVENCION

ACCION N° 9.1- Conocimiento de ayudas y subvenciones para la contratación de mujeres y colectivos con dificultades, y estar al corriente en sus actualizaciones.

Fecha: **Inicio:** 01/04/09 **F. Fin prevista:** 31/07/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en la empresa.
- Favorecer la inclusión laboral de mujeres que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en la realización de un estudio detallado que describa todo tipo de ayudas y subvenciones que se den a la empresa para la contratación de mujeres y otros colectivos que se encuentren en riesgo ó situación de exclusión laboral. Asimismo, debe prever mecanismos para mantener actualizado dicho estudio.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Obtención del Estudio sobre ayudas y bonificaciones para mujeres y estos colectivos citados.

Personal a quien va dirigida la acción:

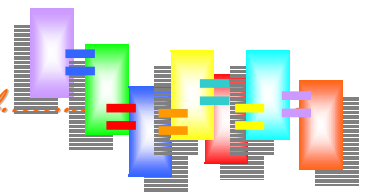
- A la Dirección de RRHH de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General y RRHH.

Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.



Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

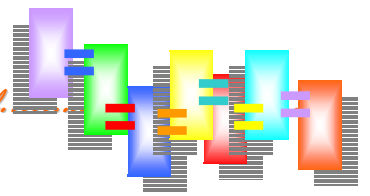
Los medios utilizados serán la realización y contratación del asesoramiento necesario para la realización de ese estudio de ayudas y subvenciones.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante la información al Departamento de RRHH, Dirección General y Comité de Empresa para conocimiento de los beneficios económicos que supone la contratación de estos colectivos frente a otros, con intención de incidir en una discriminación positiva hacia ellos.

Comentarios:

Hytasal



FICHA ACCION N° 22

AREA: OTRAS AREAS DE INTERVENCION

ACCION N° 9.2- Establecimiento de un procedimiento para prevenir y detectar denuncias o reclamaciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Fecha: Inicio: 01/03/09 F. Fin prevista: 31/03/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Prevención y detección precoz de cualquier tipo de agresión de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en el desarrollo junto con el Comité de Empresa de un procedimiento escrito para la prevención y detección de denuncias o reclamaciones contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y actuaciones a seguir para castigar e irradiar dichos comportamientos o conductas.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

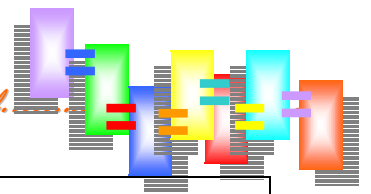
- Protocolo de procedimiento de prevención y detección de agresión de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A la Dirección de RRHH de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General y RRHH.
- Comité de Empresa.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.
- Comité de Empresa: 2 personas.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

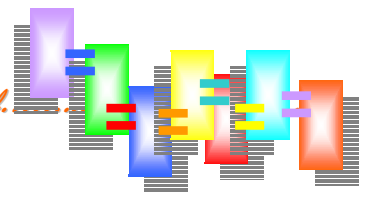
La acción se realizará a través de una serie de reuniones con el Comité de Empresa, donde se establecerá una planificación y cronograma de los pasos a realizar, así como el establecimiento del procedimiento.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante la información al Comité de Empresa, Publicación en Tablón de anuncios del contenido del mismo.

Hytasal

Comentarios:



FICHA ACCION N° 23

AREA: OTRAS AREAS DE INTERVENCION

ACCION N° 9.3- Establecimiento de la perspectiva de género como política de empresa.

Fecha: Inicio: 01/05/09 F. Fin prevista: 30/06/09

Prioridad: 1

Objetivos:

- Introducción de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias de la empresa.
- Promover y difundir los valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad entre hombres y mujeres.

Descripción de la Acción:

La acción consiste en incorporar la variable de sexo en todas las actuaciones y políticas de la empresa, así como en los Informes, planes y estrategias que ésta desarrolle.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

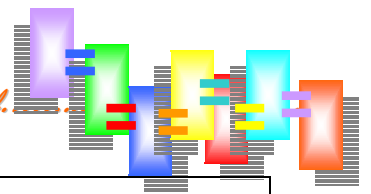
- N° de informes estadísticos que incorporen la recogida y el análisis de datos desagregados por sexo.
- N° de planes y estrategias elaboradas en las que se incorpore la perspectiva de género.

Personal a quien va dirigida la acción:

- A la Dirección General y de RRHH de la empresa.
- A todos los departamentos y órganos de la empresa.

Personal responsable:

- Dirección General.



Personal participante:

- Personal Directivo: 2 personas.
- Departamentos empresa: Personal adscrito al mismo.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción:

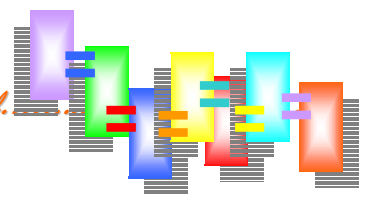
La acción se realizará en primer lugar a través la declaración de la empresa de incorporar la transversalidad de la perspectiva de género como política de empresa, y continuará mediante la formación y compromiso de todos los departamentos de la empresa de la realización de sus informes, estrategias y planes partiendo de esa perspectiva de género, así como un seguimiento y evaluación por parte de la Dirección General.

Mecanismos de difusión. Comunicación.

Los mecanismos de difusión serán mediante la comunicación expresa al Comité de Empresa, Publicación en Tablón de anuncios para la plantilla y comunicación e información para su desarrollo a los distintos departamentos.

Hytasal

Comentarios:



4.- SISTEMA DE EVALUACION:

A continuación se pasa a una breve descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse por parte de la empresa para la evaluación del Plan de Igualdad.

Habrán 3 niveles de análisis evaluativos: de seguimiento de la ejecución del Plan, análisis cualitativo de esa ejecución y análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres durante la vigencia del Plan.

Durante todos los años de vigencia del Plan, se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha del mismo. El método o procedimiento a utilizar consistirá en la recogida de una información tipo para todas las actividades. Asimismo, se han establecido indicadores para todas y cada una de las actuaciones del Plan, cuya cumplimentación informará sistemática y sintéticamente del grado de ejecución de cada actuación. El grado de cumplimiento de cada objetivo del Plan se deducirá del cumplimiento de las actuaciones que lo desarrollan.

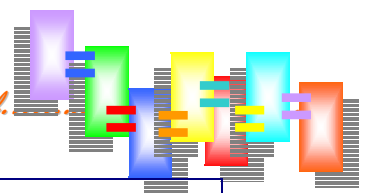
A través del análisis cualitativo de la ejecución del Plan, se pretende conocer la valoración que hacen de la ejecución del Plan la plantilla, Dirección General, Comité y distintos órganos o departamentos adscritos a la empresa. Para llevar a cabo esta evaluación cualitativa, se realizarán cuestionarios y entrevistas al igual que se ha realizado en la elaboración del Informe Diagnóstico para el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

Finalmente, el análisis cuantitativo lo realizaremos a través de la evaluación de tres ejes, que pasamos a describir:

4.1.- Evaluación de Resultado. Indicadores.

En primer lugar, analizaremos el nivel de ejecución del Plan, es decir, el número total de acciones desarrolladas por áreas implantadas en la empresa.

Área de Intervención	Acciones nuevas	Acciones implantadas
Área de Selección y Promoción	3	
Área de Ordenación del Tiempo de trabajo	3	
Área de condiciones de trabajo	1	
Área de Formación	2	
Área de riesgos laborales y salud laboral	3	
Área de representatividad	3	
Área de Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	3	



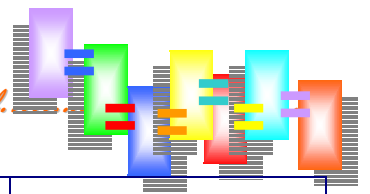
Area de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	2	
Otras áreas de intervención	3	
TOTAL	23	

A continuación, pasamos a distinguir el número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

PERSONAS BENEFICIARIAS			
Áreas de actuación	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
Area de Selección y Promoción			
Area de Ordenación del Tiempo de trabajo			
Area de condiciones de trabajo			
Area de Formación			
Area de riesgos laborales y salud laboral			
Area de representatividad			
Area de Comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Area de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión			
Otras áreas de intervención			
TOTAL			

Así como Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.

PERSONAS BENEFICIARIAS			
Categoría Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
Grupo E			
Grupo D			
Grupo C,3 Y C,2			
Grupo C,1			
Grupo B			



TOTAL			
--------------	--	--	--

Igualmente, se analizarán otros aspectos tales como:

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otras cuestiones de interés a considerar.

4.2.- Evaluación de proceso:

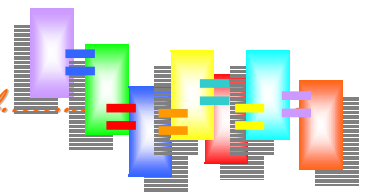
Dentro de este apartado de evaluación, serán analizados los siguientes aspectos:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha: control de indicadores recogidos en las fichas de actuación.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otras cuestiones de interés a considerar.

4.3.- Evaluación de impacto:

A continuación, se citarán los aspectos a tener en cuenta en el momento de proceder a la evaluación:

- Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.

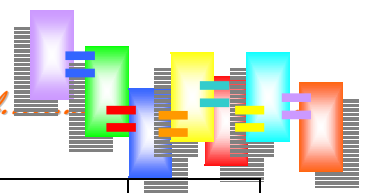


- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros aspectos que puedan ser de interés considerar.

5.- CALENDARIO:

El calendario de desarrollo de las acciones a acometer es el siguiente:

Código Acción	1ºStre. 09	2ºStre. 09	1ºStre. 10	2ºStre. 10	1ºStre. 11	2ºStre. 11	1ºStre. 12	2ºStre. 12
1.1								
1.2								
1.3								
2.1								
2.2								
2.3								
3.1								
4.1								
4.2								
5.1								
5.2								
5.3								
6.1								
6.2								
6.3								
7.1								
7.2								
7.3								



8.1								
8.2								
9.1								
9.2								
9.3								

6.- PRESUPUESTO:

A)Detalle:

A continuación recogemos un presupuesto aproximado de los gastos que puede ocasionar el desarrollo del Plan de Igualdad, no obstante, es importante resaltar que existen acciones como por ejemplo la eliminación de barreras físicas para la incorporación de mujeres a determinados puestos de trabajo, cuya cuantificación es ahora imposible de establecer, pues requerirá un trabajo previo de detección, así como del Servicio Técnico de Prevención de Riesgos, y a partir de ese momento, podrá procederse a su cuantificación.

CONCEPTO	TOTAL Euros
Contratación Asesor para realización Informe Diagnóstico y elaboración Plan de Igualdad	4.218,84
Gastos Personal destinado a la elaboración del Informe Diagnóstico y Plan de Igualdad	5.695,40
Gastos Personal destinado a la ejecución de la Primera Fase del Plan	2.847,70
Materiales para la elaboración y desarrollo de la 1ª Fase del Plan de Igualdad	600,00
Gastos Personal destinados a la ejecución del Plan (2ª a 4ª Fase)	40.000,00
Campañas de publicidad y sensibilización interna y externa	6.000,00
Material de Formación	2.000,00
Acciones formativas externas	30.000,00
Trabajos Servicio Prevención de Riesgos Laborales y Salud e Higiene Laboral	6.000,00
Asesoramiento externo para estudio de beneficios de contratación	6.000,00
TOTAL=	103.361,94

B) ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan? Sí.

C) Una subvención para el establecimiento de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial, concedida por el Ministerio de



Igualdad por importe de 10.000,00 Euros. La cual fue resuelta favorablemente en fecha 13/01/09, habiéndose ya procedido por la Administración a un primer pago del 65% de dicha subvención.

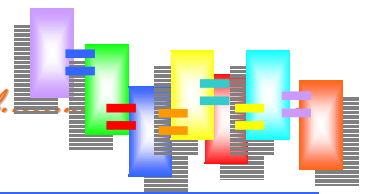
7.- PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS:

Se prevé la participación del Comité de Empresa en todas las acciones previstas a desarrollar, pues se requerirá su colaboración y consenso para el desarrollo de las mismas. Igualmente, participarán en el proceso de Evaluación del Plan de Igualdad, analizando los datos y herramientas que van a utilizarse para una valoración más fidedigna de los resultados de la implantación del Plan de Igualdad de la Empresa. Dicha evaluación, se realizará como mínimo semestralmente durante los 4 años que dura el proceso de implantación en sus 4 fases.

8.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto por las siguientes personas:

- D^a. Clemencia Rufo Quiles. Presidenta y Consejera Delegada de Hytasal. Dirección General. Asimismo, desarrollar sus funciones como trabajadora como Jefa de Sección Comercial.
- D. José Ramón Márquez Gaona. Consejero Delegado de Hytasal. Dirección General. Asimismo, desarrolla sus funciones como trabajador como Encargado de I + D.
- D^a. Celia Vázquez Rodríguez, representante del Comité de Empresa. Asimismo, desarrolla sus funciones como trabajadora como Vendedora en el Departamento de Comercial.
- D. Jose Miguel Pedrera Román, representante del Comité de Empresa. Asimismo, desarrolla sus funciones como trabajador como Oficial 1^a de Mantenimiento en Producción.



9.- ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN:

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a: D^a. Clemencia Rufo Quiles. Consejera Delegada de Hytasal. Dirección General. Asimismo, desarrollar sus funciones como trabajadora como Jefa de Sección Comercial.

Sevilla, a 8 de Marzo de 2.009.

Por la Empresa,

Por el Comité de Empresa

*Fdo.: Clemencia Rufo Quiles.
Fdo.: Jose Ramón Márquez Gaona.*

*Fdo.: Celia Vázquez Rodríguez.
Fdo.: Jose Miguel Pedrera Román.*

Hytasal