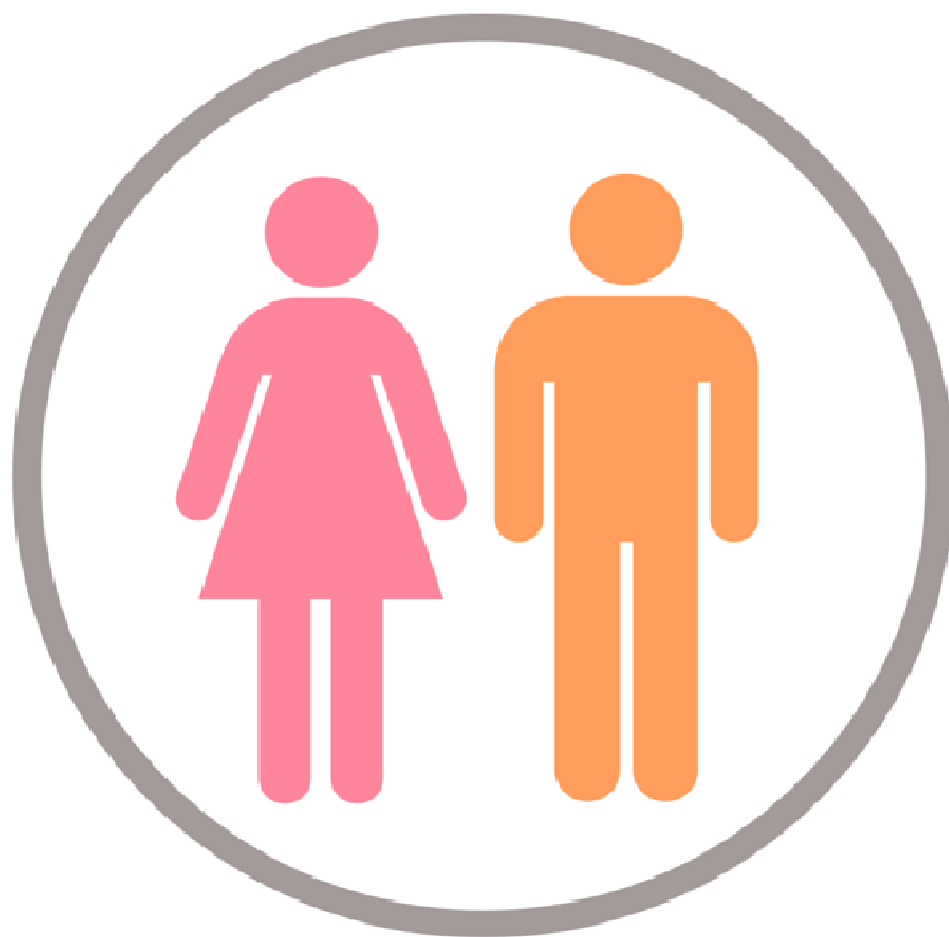


# PLAN DE IGUALDAD

## FEDEPESCA



**FEDEPESCA**

Federación Nacional de Asociaciones  
Provinciales de Empresarios Detallistas  
de Pescados y Productos Congelados

## PLAN DE IGUALDAD FEDEPESCA

En FEDEPESCA estamos muy comprometidos con el concepto de igualdad. Desde 1978 se reconoce en nuestra Constitución la igualdad formal o legal entre todas las personas, independientemente de su condición o de su sexo, sin embargo tradicionalmente han existido situaciones que reflejan que no se ha producido una igualdad efectiva en nuestra sociedad, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de género.

Por estos motivos implantamos este Plan de Igualdad para garantizar la igualdad real y efectiva en nuestra empresa, y además en nuestra condición de Federación representante del Sector Minorista de Pescado y Marisco en España, llevaremos a cabo medidas para promover la igualdad en este ámbito entre nuestro sector.

Este Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que se agruparán por temáticas de actuación, con las que se pretende reconocer las diferencias que existen entre los individuos, sea por razón de sexo o por otras, y garantizando que estas diferencias no deriven en un trato discriminatorio.

Los objetivos que se persiguen son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre individuos, hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de igualdad entre individuos, hombres y mujeres en el sector al que FEDEPESCA representa (sector minorista de productos pesqueros).
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Promover mediante el establecimiento de medidas específicas la conciliación entre la vida familiar y personal y laboral.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre todas las personas que pertenezcan a la empresa, reconociendo posibles situaciones que puedan reducir el acceso a estas oportunidades y ofreciendo facilidades para que estas situaciones no deriven en menos posibilidades de acceder a estas oportunidades.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por FEDEPESCA, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los empleados, de sus familias y del medio ambiente, así como fomentar la igualdad de oportunidades.

## **1. MEDIDAS ORIENTADAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESARROLLO PROFESIONAL**

Desde FEDEPESCA deseamos garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el equipo, así como garantizar la igualdad de trato, y la igualdad en el acceso a los posibles puestos de trabajo o a las posibles oportunidades de promoción dentro de la empresa.

Asimismo deseamos garantizar que no se produce ningún acto discriminatorio tanto directo como indirecto, ya sea por razón de sexo o por cualquier otra razón en nuestra empresa, entendiéndose lo siguiente:

- Discriminación directa: Se considera la discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable en una situación comparable.
- Discriminación indirecta: Se considera la discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente netros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

FEDEPESCA se compromete a mantener en sus procesos de selección y promoción los procedimientos y políticas basados en el mérito, las aptitudes, la formación y la adecuación persona- puesto, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, y si fuera necesario de formación orientadas a las personas encargadas de contratación de nuevo personal y de la promoción y desarrollo profesional de los integrantes de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.

## **2. FORMACIÓN**

La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

Se facilitará la participación de las actividades formativas de aquellas personas en excedencia por motivos familiares, así como a aquellas que disfruten de permisos relacionados con la maternidad o con otras responsabilidades familiares.

Se priorizarán aquellas actividades formativas que faciliten el desarrollo profesional de las mujeres o de aquellas personas que por su situación personal o familiar puedan tener más dificultad para acceder a puestos de responsabilidad.



### 3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Esta serie de medidas están orientadas a evitar que las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida personal y laboral no sean una causa que perjudique el desarrollo profesional.

#### 3.1 Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por la siguiente opción:

- Reducción de la jornada de una hora, al principio o al final de la jornada durante el periodo de lactancia.

#### 3.2 Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 15 días ininterrumpidos (13 a cargo de la Seguridad Social+ 2 a cargo de la Empresa), además de un día más como facilidad que ofrece FEDEPESCA a sus trabajadores, lo que hace un total de 16 días de permiso de paternidad.

#### 3.3 Videoconferencia

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir los viajes de trabajo y faciliten la conciliación de la vida personal y familiar, siempre que el puesto y las funciones en la empresa permitan esta práctica.

#### 3.4 Violencia de género

En el supuesto de que alguna mujer integrante de la plantilla sea víctima de violencia de género, se considerarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### 3.5 Flexibilidad horaria

Con el fin de alcanzar un buen equilibrio entre vida laboral y personal o familiar, en primer lugar cabe destacar que se contemplan y se aplican las disposiciones legales relacionadas con la flexibilidad de horarios.

Para aquellas personas que tengan a su cargo hijos menores o familiares, siempre que queden correctamente cubiertas las necesidades del servicio se podrán contemplar medidas excepcionales valorando el caso en particular.



Asimismo, y en calidad de situaciones excepcionales para los trabajadores que no tengan personas a su cargo, también podrán solicitar flexibilidad horaria en su jornada, siempre que se garantice el servicio y esté consensuado con la empresa.

De todos modos y sin perjuicio de necesidades y permisos puntuales de trabajadores, FEDEPESCA procederá a modificar el horario de trabajo en jornada intensiva a partir del 1 de Enero de 2017.

Pasando a ser el horario de trabajo, en periodo ininterrumpido de 8:00h de la mañana a 17:00h de la tarde, disponiéndose de una hora de descanso, que se podrá disfrutar en hora completa o en dos medias horas, a elección y organización interna de los trabajadores. La jornada de trabajo del viernes se mantendrá hasta las 14:00h.

Por tanto, a partir del próximo 1 de Enero de 2017 el horario de todos los trabajadores será de entrada a las 8:00h y salida a las 17:00h, sin perjuicio de las reducciones de horario en periodo estival. Hasta la fecha el horario era de 8:30h a 14:00h y de 15:30h a 18:30h.

Entendiéndose que esta novedad en el horario supondrá importantes facilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de FEDEPESCA.

### **3.6 Vacaciones**

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la empresa y la trabajadora, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha distinta a la prefijada, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

## **4. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

FEDEPESCA manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a focalizar esfuerzos en detectar y prevenir este tipo de comportamientos así como actuar con prontitud cuando este tipo de comportamiento sea detectado y aplicando las medidas convenientes para detener esta situación, y para llevar a cabo las actuaciones necesarias contempladas por la ley, entendiéndose lo siguiente:

- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal, físico o de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por tanto se compromete a realizar un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

## 5. SENSIBILIZACIÓN. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS

FEDEPESCA es una Federación Nacional que agrupa a las Asociaciones Provinciales de Detallistas de Pescado. Gracias a este hecho tenemos elevado poder de difusión entre las Instituciones, las empresas y Asociaciones Provinciales relacionadas con el sector, el resto de eslabones de la cadena pesquera, y el público en general.

Por este motivo queremos aprovechar esta visibilidad para difundir información relacionada con la igualdad, así como promover la igualdad real efectiva en nuestro sector y en otros sectores con los que tenemos relación.

El sector detallista de pescado es un sector muy tradicional donde la proporción de hombres ocupados en él es levemente mayor que la de mujeres (50.9%). A pesar de que existan niveles de ocupación parecidos para ambos géneros, se pueden estar produciendo otras situaciones de desigualdad, por ejemplo en lo relacionado con la desigualdad salarial o la discriminación indirecta.

Por este motivo una de las medidas que pretendemos llevar a cabo es concienciar a nuestro sector de las posibles desigualdades existentes y de la necesidad de corregirlas. Para ello se van a llevar a cabo una serie de medidas:

- **Envío de una Newsletter** a toda la base de datos, en determinada fecha que se defina como “El día de la Igualdad”, con artículos e información sobre este tema.
- Se incluirá un **artículo en la Revista COMEPESCADO** (Revista Trimestral), en uno (valorable 2 números al año), sobre la igualdad efectiva o sobre temas relacionados.
- **Noticias en web de FEDEPESCA** [www.fedepesca.com](http://www.fedepesca.com) sobre la implantación de este Plan de Igualdad.
- **Publicación de una noticia al año** en la web de [www.fedepesca.com](http://www.fedepesca.com)

Asimismo dentro de la Empresa se informará a los empleados sobre la implantación de igualdad, y se informará sobre las medidas que se pretenden llevar a cabo.

- Pasado un año de la implantación de dicho plan se pasará un cuestionario de satisfacción a los integrantes de la plantilla. Se revisará el avance del Plan, los resultados y se valorará la introducción de mejoras.

Además desde FEDEPESCA continuaremos otorgando visibilidad a otras plataformas y organismos que guardan relación con la defensa de la Igualdad Efectiva como es por ejemplo “La Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero”.

Además se procurará utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, que reconozca por igual a hombres y mujeres.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT/17
Envío de una Newsletter "Día de la Igualdad FEDEPESCA"													
Inclusión de artículo en la Revista Comepescado (valorable 2)													
Noticia implantación plan de Igualdad FEDEPESCA en <a href="http://www.fedepesca.org">www.fedepesca.org</a>													
Publicación en <a href="http://www.fedepesca.org">www.fedepesca.org</a> de noticia sobre igualdad													
Seguimiento del Plan de Igualdad													
Informe anual y grado de cumplimiento													

## RESPONSABLES DE IGUALDAD

En el caso de FEDEPESCA al ser una empresa que cuenta sólo con 5 trabajadores, el seguimiento y la implantación de medidas del plan y el informe anual serán llevados a cabo por un Comité de Igualdad de 2 personas y una auxiliar designado de entre la plantilla.

El Comité de Igualdad estará compuesto por dos trabajadores, mujer y hombre, siendo los miembros Silvia Gil Chumillas y Luis Bustos Martínez y como auxiliar Leticia Moreno Herrero.

## PRESUPUESTO

PLAN DE IGUALDAD FEDEPESCA	
Actividades	Presupuesto
Envío Newsletter "Día de la Igualdad FEDEPESCA"	130 €
1 Publicación en Revista Trimestral Comepescado (valorable 2)	900-1.800 €
Publicaciones en página web <a href="http://www.fedepesca.org">www.fedepesca.org</a>	200 €
<b>TOTAL (Sin IVA)</b>	<b>1.230-2.130 €</b>

**TOTAL CON IVA (Opción 1): 1.488,3 €**

**TOTAL CON IVA (Opción 2): 2.577,3 €**

FEDEPESCA está exenta de IVA, lo que supone mayor coste para FEDEPESCA.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Cada cierto periodo de tiempo se procederá a realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, para observar la correcta consecución de los objetivos que se han planteado en este Plan. Además se realizará un seguimiento de las acciones a realizar:

- A los 6 meses de la implantación de este Plan, es decir en Abril de 2017 se realizará un seguimiento del Plan de Igualdad propuesto. Se realizarán las siguientes actividades:
  - El Comité de Igualdad se reunirá para verificar el grado de cumplimiento de las actividades que se van a llevar a cabo en este Plan.
  - El Comité de Igualdad recabará una serie de datos que serán los Indicadores de que el Plan se está llevando a cabo correctamente.
  - Se discutirá la efectividad de las medidas y su funcionamiento hasta la fecha, apuntando cualquier observación tanto negativa como positiva acerca de este Plan de Igualdad.
- 1 año después de la implantación de este Plan el Comité de Igualdad celebrará una reunión donde se abordarán todos los aspectos relacionados con el Plan y su cumplimiento.
  - Se verificará el grado de cumplimiento de las actividades propuestas.
  - Se recabará información sobre los indicadores que se consideren oportunos y se analizarán los datos.
  - Se analizará la consecución de objetivos
  - Se valorará la eficacia del plan y se evaluará la modificación del Plan de Igualdad en función de los datos obtenidos.