



EXPERIENCIAS PRÁCTICAS EN EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



ALGUNOS DATOS SOBRE INGAPAN

- ◉ - Panadería Chousa nace en 1959
- ◉ - En 1993 nace Ingapan, S.L.U
- ◉ - Marcas que comercializamos
- ◉ - Facturación de más de 75 millones de euros
- ◉ - 7 Delegaciones
- ◉ - 9 Plantas de Producción y 15 Líneas
- ◉ - 460 trabajadores y trabajadoras
- ◉ - 170 toneladas de producción diarias



DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

◉ A) Legislación a tener en cuenta

Materia Comunitaria

Conferencias de la Mujer en Beijing en 1995

Directivas Europeas

2006/54/CE Sobre aplicación de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo

2002/73/CE Sobre aplicación del principio de Igualdad de Trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesional

Legislación Nacional

Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombre

Legislación Autonómica

Ley 7/2004 de 16 de Julio para Igualdad Efectiva entre mujeres y hombre de ámbito autonómico para la Comunidad Gallega



DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

○ B) Objetivos

- Mejorar las condiciones de trabajo
- Cambio de mentalidad  hombres
 - Igualdad de trato
 - Prevención del acoso por razón de género
 - Promover la formación y desarrollo de nuestros trabajadores y trabajadoras



DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

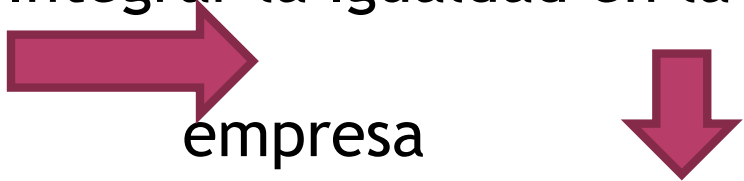
○ C) Principales actores

- Comisión de Igualdad (Dirección y Representantes de los Trabajadores)





PROPÓSITO DE LA DIRECCIÓN DE INGAPAN SLU

- ◉ - Formalizar el compromiso ya existente de acabar con la discriminación entre hombres y mujeres
 - ◉ - Voluntad de NEGOCIAR, CREAR , IMPLANTAR y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad
 - ◉ - Objetivo Integrar la Igualdad en la cultura de la empresa
- 

Servir como impulsor y promotor de cambio hacia una realidad más justa e igualitaria .



DIAGNÓSTICO

- - Análisis de la Plantilla
- - Análisis de los programas de Formación
- - Análisis de la comunicación
- - Análisis de la Política de Conciliación de la Vida Profesional y Personal
 - Riesgo de Embarazo
 - Maternidad / Paternidad
 - Lactancia
 - Vacaciones
 - Reducciones de Jornada Por Guarda Legal
 - Excedencias



OBJETIVOS

- ◉ Asumibles, realistas. Medidas a llevar a cabo
 - Contratación y selección de personal.
- Medidas de discriminación positiva.
 - Sistemas de promoción y ascenso
 - Comunicación
 - Formación
 - Sistemas de retribución
 - Conciliación de la vida personal y profesional
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo