



PLAN DE IGUALDAD

FATEC, S.A

VERSIÓN: 1

FECHA: 18 de mayo de 2021

NEGOCIADO Y VALIDADO POR: Miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad

Índice

1. QUIÉNES SOMOS.....	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y AGENTES IMPLICADOS	5
4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN.....	6
5. OBJETIVOS GENERALES	6
6. RESPONSABLE DE IGUALDAD	6
7. MEDIDAS.....	7

1. QUIÉNES SOMOS

La empresa FATEC, S.A se constituyó en el año 1978, y desde entonces se dedica fundamentalmente a la producción de diversos productos, como son cantoneras, estuches cilíndricos de cartón, tubos, anillas y mandriles, barriles, material para la construcción, etc; siendo innovadora en la introducción de materias primas de última generación.

En la actualidad FATEC, S.A se encuentra dentro de un conjunto de empresas llamado "GRUPO FATECSA", que cuenta con un equipo humano de más 100 profesionales y unas instalaciones que alcanzan los 220.000 m2., ubicada en la zona industrial de Méntrida (Toledo).

El Grupo al que pertenece la empresa FATEC, S.A es GRUPO FATECSA.

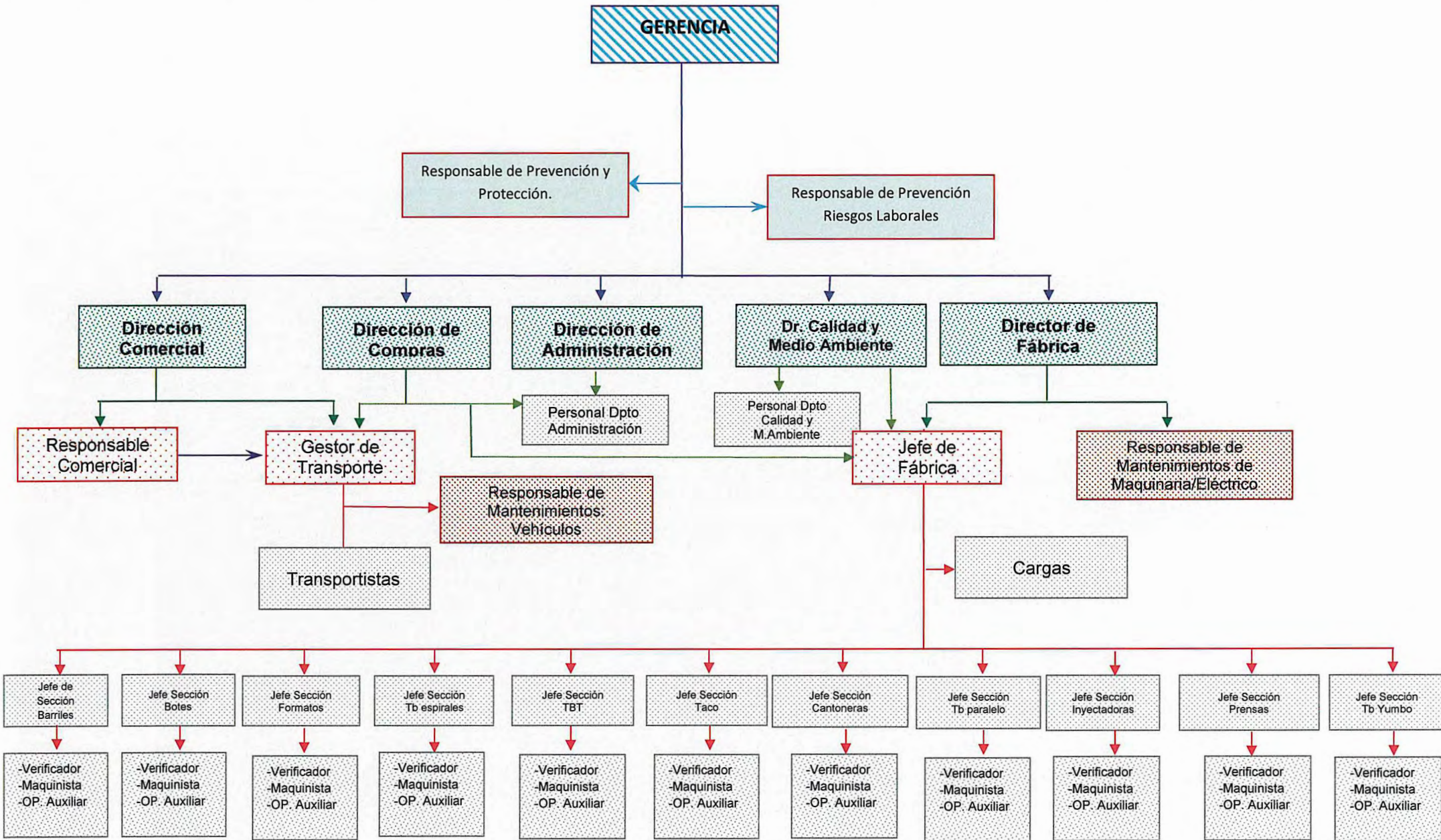
Según la actividad empresarial de FATEC, S.A el Convenio Colectivo de aplicación es: Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (9900355).

En FATEC, S.A. existe Representación Legal de los Trabajadores: Comité de Empresa de CC.OO, constituido actualmente por 8 miembros.

FATEC, S.A cuenta con un sistema de gestión de Compliance con una serie de políticas donde se recogen sus compromisos éticos, buen gobierno, responsabilidad social corporativa y cumplimiento normativo a través de los siguientes códigos:

- Política Empresarial
- Código Ético y de Conducta.

FATEC, S.A tiene el siguiente organigrama:



2. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres FATEC, S.A tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Asimismo, el pasado 14 de octubre de 2020 entraron en vigor el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las principales novedades introducidas por dichas normas son:

1. Registro obligatorio de los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cual será de acceso público.
2. Auditoría Retributiva y en base a ello elaborar un Registro Retributivo con información retributiva por sexos de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y AGENTES IMPLICADOS

El compromiso del Órgano de Gobierno con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que esta Política de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración del Plan de Igualdad de FATEC, S.A se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Los Agentes implicados en el Plan de Igualdad serán los siguientes:

Órganos de Gobierno y Comité de Empresa	Voluntad e impulso
RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Comisión de Igualdad y evaluación	Supervisión y control; Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento
Plantilla	Propuestas, participación
Consultores externos	Asistencia Técnica y Legal
Calidad	Comunicación: Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del Plan de Igualdad serán los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

6. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Se designa como persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, a doña María Jesús Sánchez Artiaga cuyas funciones principales serán:

- Gestionar el Plan.
- Participar en su implementación.
- Desarrollar y supervisar los contenidos.
- Unificar criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan.
- Informar a la Comisión de Igualdad.
- Establecer Indicadores.

7. MEDIDAS

Anualmente se llevará a cabo un diagnóstico de la situación de la compañía y una Planificación de las medidas a adoptar en materia de igualdad que se acompañará como Anexo al presente documento.

En Métrida (Toledo) a 18 de mayo de 2021