

Documento informativo para proveedores y clientes sobre el Plan de Igualdad de Mewa Servicio Textil, S.L.U.

18-7-2022

MEWA Servicio Textil, S.L.U.

Av. del Progrés, 19

Parc D'Activitats de Viladecans

08840 Viladecans (Barcelona)

B 31659402



El pasado día 20 de mayo de 2022, la comisión de igualdad, formada por representantes de la empresa y por la representación sindical, aprobó la versión consolidada del plan de igualdad de Mewa Servicio Textil, S.L.U. de fecha 02 de diciembre de 2021.

Dicho plan es el resultado del compromiso de Mewa Servicio Textil, S.L.U. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras la elaboración de un diagnóstico previo y el establecimiento de los objetivos a alcanzar, se elaboró un plan de igualdad en el que se recogen una serie de medidas con las que Mewa Servicio Textil, S.L.U. pretende lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la empresa.

El cumplimiento del plan queda garantizado por la comisión de igualdad, la cual deberá velar evaluar y hacer un seguimiento al cumplimiento del mismo.

Con el fin de que todos los proveedores y clientes de la empresa pueden conocer el contenido del plan de igualdad, a continuación, se remite una copia de las medidas y los protocolos de actuación que forman parte del plan de igualdad.

Con todo ello, esperamos que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pase a ser uno de los pilares básicos Mewa Servicio Textil, S.L.U.

En Viladecans, a 18 de julio de 2022

Mewa Servicio Textil, S.L.U.

Contenido

1. Medida de ámbito organizativo y de compromiso con la igualdad.....	3
2. Medidas en materia de selección y acceso al empleo.....	3
3. Medidas de clasificación profesional, promoción profesional y formación.....	4
4. Medidas en materia de condiciones de trabajo.....	4
5. Medidas para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	5
6. Medidas de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.....	5
7. Medidas de salud laboral.....	5
8. Medidas de protección en situaciones de violencia de género.....	5
9. Medidas en comunicación y uso del lenguaje.....	6
10. Medidas de seguimiento.....	6

Anexos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

GUÍA DE DERECHOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Medida de ámbito organizativo y de compromiso con la igualdad

Con el objetivo de materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.

- 1.1. Actualizar documento de Política de Igualdad
- 1.2. Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad (C.I.) y su funcionamiento.
- 1.3. Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la C.I.
- 1.4. Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.
- 1.5. Verificar designación Agente de Igualdad.
- 1.6. Verificar formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal.
- 1.7. Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.
- 1.8. Inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.
- 1.9. Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas.
- 1.10. Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- 1.11. Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.
- 1.12. Activación del protocolo de requisitos legales.
- 1.13. Actualiza la Política de Responsabilidad Social Corporativa/Código ético/Código de Conducta

2. Medidas en materia de selección y acceso al empleo

En este apartado se determinarán las medidas cuyo objetivo sea garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a un empleo en Mewa Servicio Textil, S.L.U.

- 2.1. Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde la perspectiva de género:
 - Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
 - Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran contribuir a la baja o nula presencia del sexo menos representado.
 - Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, de edad, origen, religión, orientación sexual...
 - Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

- 2.2. Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.
- 2.3. Revisar los procesos de selección y contratación con el objetivo de verificar la existencia de la perspectiva de género.
- 2.4. Aumentar la contratación del género menos representado en aquellas categorías en las que haya menor representación de un género.

3. Medidas de clasificación profesional, promoción profesional y formación

En este apartado se establecerán las medidas cuyo objetivo sea mejorar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la promoción profesional entre mujeres y hombres y continuar promoviendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

- 3.1. Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género.
- 3.2. Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.
- 3.3. Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
- 3.4. Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
- 3.5. Acción Formativa en género/diversidad para Mandos Intermedios y Comisión de Seguimiento de Igualdad.

4. Medidas en materia de condiciones de trabajo

En este apartado se dispondrán las medidas que adoptará Mewa Servicio Textil, S.L.U. con el fin de cumplir el objetivo de garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

- 4.1. Establecer el principio de igualdad retributiva de trabajadoras y trabajadores con las mismas características, esto es, garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, su responsabilidad, las competencias personales y profesionales, las aptitudes, las habilidades y los logros de cada trabajadora o trabajador en particular, sin discriminación por razón de sexo, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva, lo que será revisado anualmente
- 4.2. Registro con valores medios salariales.
- 4.3. Publicación registro salariales.

5. Medidas para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Mewa Servicio Textil, S.L.U. adoptará las siguientes medidas:

- 5.1. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
- 5.2. Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
- 5.3. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
- 5.4. Declaración institucional contra el acoso sexual y por razón de sexo.

6. Medidas de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir las situaciones de acoso laboral y sexual, Mewa Servicio Textil, S.L.U. se dotará de un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, el cual figura como anexo al presente plan de igualdad. Con el fin de implantar dicho protocolo, se adoptarán las siguientes medidas:

- 6.1. Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 6.2. Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 6.3. Creación de una Comisión de Acoso que de verificación del procedimiento de Acoso.
- 6.4. Creación de un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.
- 6.5. Revisión para actualización del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, y difusión a toda la plantilla.
- 6.6. Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
- 6.7. Creación de denuncias específico.

7. Medidas de salud laboral

Con el fin de cumplir el objetivo de velar por la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores Mewa Servicio Textil, S.L.U. ha adoptará las siguientes medidas.

- 7.1 Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

8. Medidas de protección en situaciones de violencia de género

La finalidad de esta medida es divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección, así como de contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la responsabilidad social corporativa de la empresa.

Se adoptarán las siguientes medidas:

- 8.1 Elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la violencia de género en la empresa y difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.
- 8.2 Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

9. Medidas en comunicación y uso del lenguaje

En el presente apartado se establecerán las medidas adoptadas para mejorar la política de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de difundir los compromisos adquiridos u actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de igualdad a toda la plantilla. Y así, contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.

Para ello se implantarán las siguientes medidas:

- 9.1 Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad.
- 9.2 Elaboración de Guía de Buenas Prácticas.
- 9.3 Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión.
- 9.4 Creación/Revisión canales de comunicación para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar).
- 9.5 Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista/lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones a la plantilla y campañas publicitarias.

10. Medidas de seguimiento

Para finalizar Mewa Servicio Textil, S.L.U. se compromete a contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en el plan de igualdad.

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- 10.1 Control de formación.
- 10.2 Control de selección.
- 10.3 Control de bajas de la empresa.
- 10.4 Reuniones de la Comisión de seguimiento de igualdad.
- 10.5 Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.