



I PLAN DE IGUALDAD DE IBERFRASA

2020 - 2024

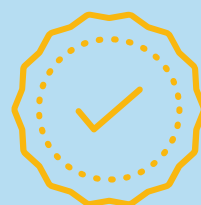
COMPROMISO DEL EQUIPO DIRECTIVO



Siendo sabedores de la situación mundial caracterizada por la falta de equidad y responsabilidad social, desde Iberfrasa tenemos la voluntad de, no sólo continuar mejorando la eficacia y eficiencia de la compleja actividad industrial que desarrollamos, sino de dotar de capital importancia la igualdad de sexos en toda nuestra plantilla, con el fin de impulsar la igualdad empresarial y seguir progresando de acuerdo con los valores sociales que nos representan. Todo ello mediante el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Iberfrasa.

BENEFICIOS DE TENER UN PLAN DE IGUALDAD

- Mejora el clima laboral.
- Favorece la conciliación y la corresponsabilidad.
- Mejora la productividad y el rendimiento.
- Previene situaciones discriminatorias.
- Proporciona acceso a determinadas ayudas.
- Aumenta la seguridad y la confianza.
- Promueve la creatividad y la innovación.
- Favorece la estabilidad de la plantilla.



ÁREAS DE ACCIÓN Y OBJETIVOS



ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

1

Garantizar que el acceso al empleo produce en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de sesgo de género, así como una correcta adaptación al puesto de trabajo de todo el personal de nueva incorporación de forma que no se produzcan desigualdades.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

2

Conciliar más y mejor, establecer los protocolos para solicitar permisos; así como poner en conocimiento de toda la plantilla las medidas de conciliación que tiene a su disposición en caso de necesitarlas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

3

Dotar de formación a la plantilla en materia de igualdad, así como la introducción de medidas encaminadas a que las mujeres promocionen dentro del área de producción a puestos de mayor responsabilidad.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

4

Analizar en profundidad la política salarial de Iberfrasa, para constatar que no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres; así como dotar a la plantilla de los conceptos y formación necesaria para que puedan comprender su nómina de forma autónoma.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5

Garantizar, por un lado, que todas las personas puedan sentirse seguras y establecer protocolos para ello; así como dotar de las herramientas necesarias para actuar de forma eficaz en la prevención, la detección o la actuación en situaciones de riesgo.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

6

Asegurar que se emplea el lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas en la totalidad de las comunicaciones, internas y externas, así como en los informes y presentaciones de cualquier tipo que emplee Iberfrasa, bien sea por canales escritos o audiovisuales.