

Plan para la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres 2020 - 2024

CHICLANA NATURAL S.A.

Datos identificativos de la empresa

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		Chiclana Natural S.A.	
CIF o NIF	A-11063161	N.º DE PERSONAS EN PLANTILLA	76
DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO		Plaza de España S/N	
CÓDIGO POSTAL		11130	
MUNICIPIO	Chiclana de la Frontera	PROVINCIA	Cádiz
TELÉFONO	956401810	FAX	956532200
Página web		www.chiclananatural.com	
PRINCIPAL ACTIVIDAD PRODUCTIVA DE LA EMPRESA			
Ciclo Integral de Agua y Medio Ambiente			
CENTROS DE TRABAJO		CARACTERÍSTICAS	
Oficinas en Plaza de España		Edificio de oficinas	
Oficinas en Calle Huerta Chica		Edificio de oficinas de atención a la ciudadanía	
P.I. Pelagatos, Calle del Progreso, 3		Nave- taller- almacén	
Depósito la Espartosa		Depósito de agua potable	
Depósito Naverito		Depósito de agua potable	
Punto limpio Urbisur		Depósito de residuos domiciliarios	
Punto limpio Pelagatos		Depósito de residuos domiciliarios	
Punto de acción Pelagatos		Depósito de residuos domiciliarios	

Presentación

En España la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un derecho básico de ciudadanía. Sin embargo, la aplicación del derecho a la igualdad y no discriminación, siendo un instrumento imprescindible y de gran valor para avanzar en la senda de la igualdad de las mujeres, no ha conseguido garantizar la igualdad de hecho de estas. En consecuencia, es necesario seguir tomando medidas para la remoción y eliminación de las barreras de género que dificultan o impiden a más de la mitad de la población, ejercer su derecho a la igualdad plena, real y efectiva.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto – Ley 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la anterior Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y, que entra en vigor de manera progresiva, de tal forma que a partir del 7 de marzo de 2020, tendrán obligación de disponer de un Plan de Igualdad las empresas de más de 150 personas en su plantilla; a partir del 7 de marzo de 2021 las de más de 100 y a partir del 7 de marzo de 2022 las de más de 50.

Con esta nueva regulación se reduce de 250 a 50 el número de personas pertenecientes a la plantilla de una empresa, para que esta esté obligada a implantar un Plan de Igualdad. A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas cuya plantilla esté formada por entre 100 y 50 personas, están obligadas por Ley a elaborar, desarrollar y evaluar su Plan de Igualdad.

Chiclana Natural S.A. es una empresa pública perteneciente al Ayuntamiento de Chiclana, que inició su actividad en 1987 con el nombre de Aguas de Chiclana y, que con posterioridad fue asumiendo competencias, como por ejemplo la gestión del alcantarillado y la depuradora de aguas residuales. En 2001 amplió su objeto social para asumir la gestión de residuos urbanos, la limpieza viaria y las zonas verdes, así como la práctica totalidad de las competencias medioambientales de la Delegación de Medioambiente del Ayuntamiento.

Tanto el Consejo de Administración, como la Junta General de esta sociedad y el equipo humano de Chiclana Natural S.A., formado por 76 personas, trabajan desde las distintas áreas de gestión para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía y mantienen su compromiso con la calidad de vida de las personas, la excelencia en la prestación de servicios y con la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres de su plantilla.

Chiclana Natural S.A. ha acordado elaborar su Plan de Igualdad con carácter previo a la obligación del cumplimiento normativo, consciente de que las empresas comprometidas con la igualdad son empresas que contribuyen a dotar de mayor calidad el desarrollo socioeconómico, a la fidelización del talento y al bienestar de las personas.

En definitiva, Chiclana Natural S.A. asume que las empresas comprometidas con la igualdad de las mujeres son empresas, más modernas, más dinámicas y competitivas.

Dicho Plan contempla dos itinerarios de acción: un itinerario de medidas específicas y otro de medidas transversales. Y tiene además carácter estratégico ya que responde a dos cuestiones esenciales: cómo y dónde se encuentra Chiclana Natural en este momento y cómo y dónde se debería encontrar en un espacio temporal determinado.

A la primera cuestión se le ha dado respuesta mediante el análisis diagnóstico de situación con visión de género y la segunda, se ha abordado a través de la planificación estratégica, esto es, definiendo las líneas estratégicas y los consecuentes objetivos operativos, que dan sentido a las acciones específicas, que han de desarrollarse mediante el esfuerzo transversal y coordinado de todas las áreas de gestión de la empresa.

La elaboración del Plan y principalmente el desarrollo del exhaustivo, riguroso e integrador análisis de situación con visión de género, ha contado con la participación activa del Área de Recursos Humanos, la Comisión para la Igualdad y las Centrales Sindicales con representación en la empresa y, también con la inestimable opinión de la plantilla.

A todas y a cada una de las personas que de una u otra forma han participado de manera proactiva en la elaboración tanto del diagnóstico como del Plan, queremos agradecerle de manera sincera a través de estas líneas, sus valiosas e inestimables aportaciones, las cuales han permitido orientar el diseño del Plan hacia la concreción de las acciones estratégicas que, a su vez, nos permitirán acercarnos con determinación a unos estándares óptimos de igualdad en Chiclana Natural.

Sin estas aportaciones y sin el compromiso de la plantilla, el Plan de Igualdad no hubiera visto la luz. Por ello, reiteramos nuestra gratitud y les trasladamos nuestro deseo de seguir actuando de manera conjunta y coordinada en el desarrollo y seguimiento del Plan.

Fdo. Santiago Gutiérrez Ruíz
Director Gerente

1. El compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de género

En las últimas décadas nuestra sociedad ha venido experimentando profundas e importantes transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. Los cambios relativos a las relaciones de género probablemente hayan sido los más notables en la historia reciente de nuestro país. No obstante, debemos estar alerta frente al “espejismo de la igualdad”.

En la actualidad, con frecuencia se vincula la apariencia de igualdad con la consecución plena de la misma. Sin embargo, los registros derivados de los indicadores de género son claros: el mercado laboral no trata por igual a mujeres y hombres; las mujeres no consiguen posicionarse en los ámbitos de decisión e influencia; la violencia machista a pesar de los esfuerzos y los recursos empleados para su erradicación no cesa y el reparto de las responsabilidades en el ámbito privado, lejos de ser igualitario, está marcado por un uso diferencial del tiempo por razón del género.

De lo dicho se desprende que es imprescindible seguir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres. Por ello, Chiclana Natural S.A. manifiesta su voluntad de diseñar en su seno escenarios favorecedores de la igualdad y la asunción de un modelo de relaciones laborales más equilibrado, que facilite a las mujeres el acceso al empleo en igualdad de condiciones, el desarrollo de sus carreras profesionales libre de trabas y barreras por razón del género y el acceso a puestos de decisión de acuerdo con su talento y su valía personal.

Chiclana Natural S.A. ve en la decisión de elaborar e implantar su Plan de Igualdad, una oportunidad para actualizar la manera de gestionar su capital humano a través de la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus áreas de gestión.

La aplicación del Enfoque Transversal de Género va más allá de la implementación de medidas correctoras para el impulso de la igualdad; ya que, desde este enfoque, cobran especial relevancia las medidas destinadas al replanteamiento de los valores que todavía perpetúan las situaciones de desigualdad, para transformarlos en valores de oportunidad tanto para las personas que trabajan para Chiclana Natural S.A., como para la propia empresa.

2. Enfoque metodológico

El Plan para la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres de Chiclana Natural es un instrumento para favorecer el equilibrio de género en el ámbito laboral.

Para su elaboración se ha constituido una Comisión para la Igualdad, que ha participado activamente tanto en el proceso de diagnóstico como en la determinación de los objetivos y las medidas a adoptar por Chiclana Natural para abordar los retos planteados en el proceso de elaboración de dicho Plan.

Composición de la Comisión para la Igualdad

- **Por parte de la empresa:**
 - Dña. Carmen Verdugo Pedrero. Directora del Departamento de Medioambiente.
 - Dña. Juana M.ª Sánchez Melero. Técnico I. Área de Recursos Humanos del Departamento de Sistemas.

- **Por parte de la representación sindical**
 - Dña. Salud Gómez Delgado (CC.OO.)
 - D. Jesús Barragán Sánchez (UGT)

La elaboración del Plan se ha llevado a cabo a través del desarrollo de 6 fases.

FASES	TAREAS
Fase I. Planificación del proceso de análisis.	Reunión con Chiclana Natural.
	Creación de la Comisión para la Igualdad.
	Comunicación a la plantilla.
Fase II. Recogida de la información.	Primer periodo de consulta: análisis cuantitativo.
	Segundo periodo de consulta: análisis documental.
	Tercer periodo de consulta: análisis de percepciones mediante <i>focus group</i> y consulta a la plantilla.
Fase III. Tratamiento de datos y análisis de la información con visión de género.	Codificación de variables.
	Cruce de variables y tratamiento de la información en SPSS.
	Elaboración de tablas y gráficos.
Fase IV. Elaboración del informe diagnóstico con visión de género.	Presentación de resultados.
	Definición de las principales conclusiones.
	Detección y análisis de barreras y brechas de género.

Fase V. Operacionalización de los resultados del diagnóstico.	Elaboración del primer borrador del diagnóstico de situación.
Fase VI. Elaboración del Plan de Igualdad.	Definición de los elementos estructurales del Plan.
	Diseño de las líneas estratégicas y acciones transformadoras.
	Descripción del sistema de gobernanza.
	Determinación del sistema de evaluación y seguimiento.
	Elaboración del cronograma de ejecución.
	Determinación de la envolvente económica.

La realización del diagnóstico de situación con visión de género se ha llevado a cabo partiendo de un enfoque metodológico participativo – consultivo, lo que nos ha permitido manejar datos cuantitativos nucleares y también información cualitativa relevante.

ENFORQUE METODOLÓGICO PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

La información cuantitativa ha sido recabada a través de una serie de cuestionarios estructurados en unidades de análisis y sus correspondientes variables de interés.

- **Cuestionarios para la recogida de la información**

CUESTIONARIOS	UNIDADES DE ANÁLISIS
A cumplimentar por la dirección de la empresa. Cuestionarios A y B	1. Características y cultura de la organización 2. Cultura organizativa 3. Comunicación corporativa
A cumplimentar por la representación sindical. Cuestionario A	4. Características de la representación sindical
A cumplimentar por el área de Recursos Humanos. Cuestionarios A, B, C, D, E y F	5. Características de la plantilla 6. Reclutamiento y selección de personal 7. Promoción interna 8. Planes de formación 9. Ordenación del tiempo 10. Protocolo contra el acoso sexual

- **Análisis documental y auditoría de comunicación desde la perspectiva de género**

Realizada sobre una amplia base documental: convenios, manuales, guías, procedimientos, planes, folletos, web etc.

La información cualitativa se ha obtenido principalmente a partir de 2 fuentes de información.

1. Desarrollo de *focus group* con la Comisión para la Igualdad.
2. Mediante consulta a plantilla.

ENFOQUE METODOLÓGICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez realizado de diagnóstico de situación con visión de género se ha seguido la siguiente hoja de ruta:

1. Operacionalización del diagnóstico de situación.
2. Determinación y definición de los objetivos, las líneas estratégicas y las acciones a desarrollar en los próximos años (2021 – 2024) para promover e impulsar la igualdad de género en Chiclana Natural.
3. Diseño del sistema de gobernanza del Plan.
4. Elaboración del cronograma de ejecución de acuerdo con el horizonte temporal previsto para el desarrollo del Plan.
5. Asignación presupuestaria para la ejecución de las acciones propuestas.

2.1. Presentación de resultados

Los resultados que se exponen a continuación son el fiel reflejo de la información y los datos obtenidos tras un largo, minucioso y sistemático proceso de investigación con perspectiva de género.

Por una parte, se han estudiado las características de la empresa, la cultura organizativa, y la estrategia de comunicación corporativa y, por otra, se ha prestado especial atención analítica a las características de la plantilla de Chiclana Natural S.A.

2.1.1. Características y cultura de la organización

Chiclana Natural S.A. es una empresa pública perteneciente íntegramente al Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera que comenzó su andadura en 1987, año de su constitución, con el nombre de Aguas de Chiclana, lo que llevó aparejada la reconversión en sociedad mercantil anónima del antiguo Servicio Municipalizado de Aguas.

En su primera etapa de funcionamiento, su objetivo fue la gestión del abastecimiento de agua a la población. Más tarde, se le fue incorporando el alcantarillado y la depuración de aguas residuales. En el año 2001 asumió la gestión de los residuos urbanos, la limpieza viaria y de zonas verdes, así como la práctica totalidad de las competencias medioambientales de la Delegación de Medio Ambiente del Excmo. Ayuntamiento, cambiando su denominación de Aguas de Chiclana por la de Chiclana Natural, más acorde con la ampliación de su objeto social.

El equipo humano de esta sociedad está integrado por 76 personas distribuidas entre las distintas áreas de gestión y niveles jerárquicos de desempeño. Se trata de personas comprometidas con el objetivo fundamental de la política de calidad de la empresa, que es la satisfacción de los intereses y demandas de la ciudadanía.

La totalidad de la plantilla de la organización, del Consejo de Administración y la Junta General, trabaja de manera constante para conseguir la mejora continua y la excelencia en la prestación de sus servicios.

Composición del Consejo de Administración

Presidente

D. José M.^a Román Guerrero

Vocales

D. Roberto Palmero Montero

D^a Ascensión Hita Fernández

D^a Patricia Segovia González

D. José María Palomino Martín

D^a Manuela Moreno Gómez

D. Antonio Fernández Sáenz

D. Carlos Fernández Aragón

D. Antonio Jesús Rivero Reyes

D. Ángel Tomás Pérez Cruceira

Secretario

D. José Luis Suárez Rodríguez

Director Gerente

Santiago Gutiérrez Ruiz

Asesor Jurídico

Juan Antonio Moreno Rodríguez

Representante de los trabajadores y trabajadoras

D. José M.^a Medina Rivera

El cargo de presidente del Consejo de Administración es devenido de la condición de alcalde de la Corporación Municipal. Por otra parte, se puede decir que las vocalías no guardan equilibrio entre mujeres (33,33%) y hombres (66,67%), incumpliendo así con las recomendaciones de la Comisión Europea, que sitúa el equilibrio entre sexos en un 40%/60% - 60%/40%.

Composición de la Junta General

Presidente

D. José M.^a Román Guerrero

Secretario General

D. Francisco Javier López Fernández

Interventor de Fondos

D. Ángel Tomás Pérez Cruceira

Vocales

D^a Ana María González Bueno

D. Joaquín Guerrero Bey

D^a Cándida Verdier Mayoral

D. Francisco José Salado Moreno

D^a Josefa Vela Panés

D. José Manuel Vera Muñoz

D^a María de los Ángeles Martínez Rico

D. José Alberto Cruz Romero

D^a María del Carmen Baena Silva

D. Germán Braza Lázaro

D. Jesús Galvín Pérez

D^a. Ascensión Hita Fernández

D^a. Ana María Bertón Belizón

D. Guillermo Miguel Utrera Riol

D. José Ángel Quintana Macías

D^a. María José Batista Muñoz

D^a. María Isabel Guerrero Jiménez

D^a. Elena Coronil Fernández

D. Roberto Palmero Montero

D^a Susana Rivas Córdoba

D. Adrián Sánchez Barea

D^a Esther Gómez Ríos

D^a Susana Candón Canales

D. Jorge Luis Guerrero Valle

D. Antonio Fernández Sáenz

Consejeros

D^a Patricia Segovia González

D. Antonio Jesús Rivero Reyes

D. José María Palomino Martín

D^a Manuela Moreno Gómez

D. Carlos Fernández Aragón

Asesor Jurídico

D. Juan Antonio Moreno Rodríguez

Director Gerente

Santiago Gutiérrez Ruiz

En el caso de la composición de la Junta General, ocurre lo mismo con los cargos de presidente y vicepresidente, se trata de cargos devenidos de la composición de la Corporación Municipal. Por otra parte, todos los cargos (director gerente, secretario, interventor de fondos, asesor jurídico y representante de los trabajadores y trabajadoras), son ocupados por hombres. Sin embargo, en el caso de la composición de las vocalías no se detecta un significativo sesgo entre sexos. Concretamente, las vocales representan al 52% del total, mientras que los vocales masculinos representan un 48%, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia intergrupala de 4 puntos porcentuales.

Chiclana Natural S.A. tiene como visión mejorar día a día los servicios prestados y, para ello se inspira en valores tales como la calidad, responsabilidad, proximidad, transparencia, compromiso social, valor humano y cuidado del medio ambiente.

El código ético de la empresa. tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todas las personas que la integran, orientar sus relaciones, las actuaciones con clientas y clientes, usuarios y usuarias, empresas proveedoras y organismos y entidades colaboradas externas, también con las instituciones públicas y privadas y con la sociedad en general. Desde este punto de vista, y en cumplimiento de su compromiso ético con las personas que forman parte de la organización, Chiclana Natural S. A. ha dado un paso más en la senda del compromiso con la igualdad y no discriminación, con la elaboración de su Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.

2.1.2. Comunicación corporativa

En la Auditoría de Comunicación con perspectiva de género llevada a cabo, se ha estudiado en primer lugar, la estrategia de comunicación corporativa de la organización y, posteriormente se ha realizado un exhaustivo análisis documental tanto de uso interno como externo, así como de su página web.

La estrategia de comunicación corporativa de Chiclana Natural tiene como objetivo permitir a la organización, definir, elaborar y lanzar sus mensajes por cualquier medio a la población de manera transparente y efectiva. Dicha estrategia se sostiene en dos pilares fundamentales: la difusión de las novedades e iniciativas relacionadas con la prestación de los servicios de agua y medio ambiente en el municipio y, por otra, la concienciación ciudadana para la promoción de acciones que contribuyan a la protección ambiental y al ahorro de un recurso tan esencial como es el agua.

Dos son las maneras de desarrollar esta estrategia de comunicación: la estrategia de comunicación *on line* mediante la página *web* de Chiclana Natural, los perfiles de *Facebook* y *Twitter* y la app Línea Verde y la estrategia de comunicación *offline*, con difusión de información a través de:

Manuales: Manual de atención telefónica, manual básico para el reciclaje y manual de atención al público y bienvenida.

Planes: Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Procedimientos: Procedimiento de actuación en materia de acoso.

Guías: Guía de actuación Línea Verde.

Convenios: Convenio Colectivo.

Documentos de uso común: modelos de cartas y comunicaciones.

Folleto y otros elementos de difusión, publicidad etc.

Memoria de actividades 2018.

Plataforma web: www.chiclananatural.com

En toda la documentación analizada se ha observado el uso de una comunicación excluyente y en algunos casos sexista, principalmente en la comunicación iconográfica.

El uso del masculino genérico en prácticamente la totalidad del texto del Convenio Colectivo de la empresa con el uso de vocablos como, por ejemplo, los trabajadores, los representantes de los trabajadores, los miembros de la comisión; o cuando hace referencia a las categorías profesionales: jefes, subjefes, programador, almacenero y, sin embargo, se reseña al colectivo más feminizado como "personal de limpieza". Por todo lo cual, el texto no nombra (no incluye) de manera manifiesta a las trabajadoras, dificultando y a veces impidiendo conocer el impacto de los acuerdos recogidos en dicho documento para uno y otro sexo.

Lo mismo sucede con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), el uso excluyente del lenguaje al referirse a trabajadores, delegados de prevención, coordinador de actividades, colaboradores, etc., pone de manifiesto que se nombre el todo con una sola parte.

La Guía de actuación Línea Verde, también contiene algunos sesgos de comunicación respecto al género como, por ejemplo, las constantes referencias al ciudadano o al responsable.

También el texto que desarrolla el procedimiento de actuación en materia de acoso hace un uso excluyente del lenguaje al referirse en exclusividad a los afectados, los trabajadores, los becarios etc.

Respecto a los manuales de atención telefónica, reciclaje y atención al público, ocurre lo mismo que venimos reseñando para los demás documentos analizados. En el caso del manual de atención telefónica se observa, además, que las imágenes que acompañan al texto reproducen estereotipos referidos a mujeres y hombres y, por tanto, son imágenes sexistas.

En los documentos de uso común (modelos de cartas y comunicaciones), son muy frecuentes los vocablos: herederos, el titular, nosotros, usuarios, lectores, abonado etc.

En cuanto a la plataforma web, www.chiclananatural.com, se ha detectado un uso excluyente del lenguaje, con uso del masculino genérico, como por ejemplo

proveedores, licitadores, promotor, alumnos, profesores, destinatarios, interesados...

Las campañas de sensibilización y divulgación contienen expresiones como por ejemplo "Cada vez más cerca de todos", "Entre todos podemos hacer una ciudad mejor", "Teléfono de atención al cliente" "Técnicos municipales".

Igual sucede con la memoria anual 2018. Además de repetirse los vocablos y expresiones con uso del masculino genérico (asociación de vecinos, empleados, atención al ciudadano...), las imágenes empleadas son en su mayoría representaciones masculinas.

2.1.3. Características de la representación sindical

Chiclana Natural S.A. cuenta con representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Las relaciones laborales de la organización se rigen por el Convenio Colectivo vigente. Aunque este no recoge de manera explícita medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, si contempla la posibilidad de acogerse a una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida privada y profesional. Así mismo, Chiclana Natural cuenta con un protocolo de actuación en caso de acoso.

Tabla 1. Representación sindical y medidas para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres

<i>¿Existe en la empresa representación legal de los trabajadores y trabajadoras?</i>	SI
<i>¿Existe en la empresa Convenio Colectivo?</i>	SI
<i>En caso afirmativo, ¿contempla el Convenio Colectivo medidas de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?</i>	NO
<i>En caso afirmativo, ¿cuáles de las siguientes?</i>	
<i>Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades.</i>	NO
<i>Eliminación de cualquier trato discriminatorio.</i>	NO
<i>Compromiso de implantación de políticas que garanticen y mantengan el entorno libre de acoso.</i>	SI
<i>Medidas para la conciliación de la vida privada y profesional.</i>	SI
<i>Vigilancia de lo anterior</i>	SI

Fuente: Chiclana Natural 2020

El total de las personas afiliadas a sindicatos (con pago de cuota a través de la nómina), es de 33, de las cuales el 66,67% son hombres y el 33,33% son mujeres.

Tabla 2. Afiliación sindical en la empresa¹

AFILIACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA					
Nombre del sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
CCOO	8	34,78 %	15	65,22 %	23
UGT	3	30,00 %	7	70,00 %	10
TOTAL	11	33,33 %	22	66,67 %	33

Fuente: Chiclana Natural 2020

En la actualidad la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de Chiclana Natural S.A. está conformada por 5 personas, de las cuales 3 pertenecen a CC.OO. y 2 a UGT.

La representación sindical distribuida por sexo se concreta en una representación del 80% correspondiente al sexo masculino y el 20% restante al sexo femenino, dándose la circunstancia de que la única mujer representante sindical en la empresa pertenece al sindicato CC.OO.

Tabla 3. Representación legal de la plantilla

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA					
Nombre del sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
CC.OO.	1	100,00 %	0	0,00 %	1
CC.OO.	0	0,00 %	1	100,00 %	1
CC.OO.	0	0,00 %	1	100,00 %	1
UGT	0	0,00 %	1	100,00 %	1
UGT	0	0,00 %	1	100,00 %	1
TOTAL	1	20,00 %	4	80,00 %	5

Fuente: Chiclana Natural 2020

El 100% de los y las representantes sindicales de Chiclana Natural S.A., se sitúan en la franja de edad de entre los 41 y los 50 años.

Tabla 4. Distribución por edad de la representación legal de la plantilla

DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA					
Edad	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 21 y 30 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 31 y 40 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 41 y 50 años	1	20,00 %	4	80,00 %	5
Entre 51 y 60 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Más de 65	0	0,00 %	0	0,00 %	0

¹ Personas con el pago de la cuota sindical descontado de la nómina.

años					
TOTAL	1	20,00 %	4	80,00 %	5

Fuente: Chiclana Natural 2019

2.1.4. Características de la plantilla

Este apartado se presentan los resultados obtenidos tras el análisis de una serie de variables de interés relacionadas con la plantilla de Chiclana Natural S.A. como, por ejemplo, la distribución de ésta por edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato, formación académica, categoría profesional, rangos salariales.... El análisis en todos los casos mencionados se ha realizado con los datos desagregados por sexo, lo que ha dado lugar a un posterior, riguroso y sistemático estudio desde la óptica género.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

El 59,21% de la plantilla de Chiclana Natural está constituida por hombres y el 40,79% por mujeres.

Estadísticamente se evidencia una diferencia de más de 18 puntos porcentuales entre ambos sexos, lo que pone en evidencia un desequilibrio entre sexos.

Tabla 5. Distribución de la plantilla desagregada por sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO				
N.º de mujeres	%	N.º de hombres	%	Total
31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Ahora bien, siguiendo los dictados de la Comisión Europea respecto a la aplicación del *mainstreaming the gender* en los Estados miembros, se considera que existe equilibrio en torno a las cifras del 60% y 40% de representación masculina y femenina y viceversa. Por tanto, las cifras correspondientes a la composición de la plantilla de Chiclana Natural S.A., situarían a la empresa en los límites de las recomendaciones de dicha Comisión.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD

La mayoría de las personas pertenecientes a la plantilla de Chiclana Natural S.A. tiene 46 o más años. De éstas el 61,90% son hombres y el 38,10% mujeres.

También tienen un peso significativo las personas de la plantilla que se encuentran en la franja de edad comprendida entre los 30 y los 45 años. En este caso el 57,58% son hombres y el 42,42% mujeres.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo y edad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD					
Rangos de edad	N.º de mujeres	%	N.º de hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
20 – 29 años	1	100,00 %	0	0,00 %	1
30 – 45 años	14	42,42 %	19	57,58 %	33
46 y más años	16	38,10 %	26	61,90 %	42
Total	31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Casi totalidad de las personas pertenecientes a la plantilla de Chiclana Natural S.A. se encuentra en la franja de edad de entre 30 y más de 46 años, lo que pone de manifiesto que, o bien estas personas se encuentran en la franja de edad considerada dentro de la edad fértil, o bien, quienes tengan descendencia, tienen niñas y niños a su cargo con edades que requieren atención y cuidados paternos y maternos y también otras personas dependientes a su cargo.

Lo dicho pone en evidencia que la plantilla probablemente tenga necesidades relacionadas con las tareas de cuidado en el ámbito privado.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO

De las personas con contrato fijo indefinido a tiempo completo pertenecientes a la plantilla de Chiclana Natural S.A., el 63,24% son hombres y el 36,76% mujeres. En el caso del total de los contratos temporales a tiempo completo, estos están cubiertos en el 75% de los casos por mujeres, y en el 25% por hombres.

Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO					
Tipo de contrato	N.º de mujeres	%	N.º de hombres	%	Total
Fijo indefinido a TC	25	36,76 %	43	63,24 %	68
Fijo indefinido a TP	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Temporal a TC	6	75,00 %	2	25,00 %	8
Temporal a TP	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Fijo discontinuo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Contrato en prácticas	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Contrato en aprendizaje	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Becas de formación	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Otros	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Como puede observarse en el gráfico 3, en el caso de la contratación fija indefinida a tiempo completo, son mayoría los contratos correspondientes a hombres, existiendo una diferencia con respecto a las mujeres con el mismo tipo de contratación de 25 puntos porcentuales. Por el contrario, en el caso de la

contratación temporal a tiempo completo son mayoría las mujeres, con una diferencia respecto a los hombres con este mismo tipo de contratación de 50 puntos porcentuales.

Estos datos ponen de manifiesto que, tanto en el caso de los contratos fijos indefinidos a tiempo completo, como en el de los contratos temporales a tiempo completo, existe un claro desequilibrio entre sexos y que, en ambos casos, este desequilibrio, es a todas luces desfavorable para las mujeres. No obstante, en el análisis discursivo se interpretan estos datos tienen su origen en la categoría profesional desempeñada por hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

La mayoría de las personas que trabajan en Chiclana Natural S.A., tienen una antigüedad de más de 10 años. Concretamente en esta franja se encuentran 56 personas, siendo un 55,36% de ellas hombres y el 44,64% mujeres.

Las personas que tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años en su totalidad son hombres y, por contra, quienes tienen una antigüedad de menos de 6 meses son en un 75% mujeres y en un 25% hombres.

Tabla 8. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	6	75,00 %	2	25,00 %	8
Entre 6 meses y un año	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 1 y 3 años	0	0,00 %	12	100,00 %	12
Entre 3 y 5 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 6 y 10 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Más de 10 años	25	44,64 %	31	55,36 %	56
Total	31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

A excepción del tramo de antigüedad correspondiente a menos de 6 meses, son los hombres los que registran una mayor antigüedad en la organización, llegando incluso, como puede observarse en el gráfico 4, a que en el tramo de antigüedad de entre 1 y 3 años, el 100% son hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

El 75% del personal directivo de Chiclana Natural S.A. son mujeres y el 25% hombres.

El 80% de los puestos de personal técnico I y el 100% de los puestos de personal técnico II, están ocupado por hombres.

Respecto al personal administrativo este es mayoritariamente femenino (77,14%), frente al 22,83% de hombres que también ocupan este tipo de puesto.

Por otra parte, cabe señalar que el 100% de los puestos que no requieren cualificación, están ocupados por hombres.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO					
Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Personal directivo	3	75,00 %	1	25,00 %	4
Personal técnico I	1	20,00 %	4	80,00 %	5
Personal técnico II	0	0,00 %	8	100,00 %	8
Personal administrativo	27	77,14 %	8	22,83 %	35
Personal no cualificado	0	0,00 %	24	100,00 %	24
TOTAL	31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Por una parte, como bien puede observarse en el gráfico 5, existe una sobrerrepresentación femenina en la categoría profesional de personal directivo y personal administrativo. Y, por otra, se ha encontrado sobrerrepresentación masculina en las categorías profesional técnico I y II y en la de personal no cualificado.

Estos datos evidencian la existencia de una segregación laboral horizontal con un significativo agrupamiento femenino en el caso del personal de administración con mayoría de mujeres en estos puestos y del personal no cualificado.

La Comisión para la Igualdad ha estudiado estos datos y es consciente de esta segregación (puestos feminizados o masculinizados) en la composición de la plantilla. Para **JBS** *"lo analizado obedece a los roles. Está claro que, en los puestos de administrativo, las mujeres son mayoría; pero los puestos directivos también están ocupados en su mayoría por mujeres y, eso no es lo frecuente en otras empresas. En Chiclana Natural se rompe la tendencia... Todo ello "es consecuencia de lo que existe en el mercado. Existe una tendencia: los hombres estudian en mayor medida materias técnicas... no sé, creo que todo esto tienen que ver..." "se repiten las expectativas sociales que existen para hombres y mujeres"*.

Para **SGD** "el hecho de que se observe sobrerrepresentación femenina (75%) a nivel directivo, no justifica, o no compensa el otro porcentaje obtenido, con diferencias tan grandes...abismales. La mayoría del personal administrativo está sobre cualificado y sí, será reflejo de la sociedad, por eso está en la mente de las personas que seleccionan".

Además, "muchas mujeres pueden desempeñar perfectamente el trabajo de los operarios" (**JMSM**).

Pero ¿cuál es la razón de que el 100% de los puestos de personal no cualificado estén ocupados por hombres?

"Los hombres acuden en mayor medida a las convocatorias para las que se requiere trabajo físico, tú no haces discriminación, es que se presenta lo que se presenta y, al final, pues la mayoría hombres" (**JBS**).

Sin embargo, para **SGD** "si la convocatoria pedía peones, lo normal, no sé, es que se presenten hombres y que las mujeres no se atrevan a presentarse..." "la manera en que se hagan las convocatorias predispone a presentarse o no"

Pero para **JMSM** "En las bases de las convocatorias no hay distinción de sexo, no se pueden dar por aludidas de que por ser mujer no se pueden presentar"

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO

La totalidad del personal directivo (tanto mujeres como hombres), posee estudios universitarios, al igual que en el caso del personal técnico II. En esta categoría de, la totalidad de las personas que desempeñan su trabajo en esta categoría son hombres. La categoría de personal técnico I, está mayoritariamente compuesta por personas con estudios universitarios (25% de mujeres y 75% de hombres), a excepción de 1 persona (hombre) con estudios secundarios.

En cambio, en el caso del personal administrativo existe una mayor variabilidad referida a la formación académica: estudios primarios (1 mujer), estudios secundarios (16 mujeres y 3 hombres) y estudios universitarios (9 mujeres y 5 hombres).

Tabla 10. Distribución de la plantilla por categoría profesional, nivel de estudios y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal directivo	Sin estudios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Primarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Secundarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Universitarios	3	75,00 %	1	25,00 %	4
Personal técnico I	Sin estudios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Primarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Secundarios	0	0,00 %	1	100,00 %	1
	Universitarios	1	25,00 %	3	75,00 %	4
Personal técnico	Sin estudios	0	0,00 %	0	0,00 %	0

II	Primarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Secundarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Universitarios	0	0,00 %	8	100,00%	8
Personal administrativo	Sin estudios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Primarios	1	100,00 %	0	0,00 %	1
	Secundarios	16	84,21 %	3	15,79 %	19
	Universitarios	10	66,67 %	5	33,33 %	15
Personal no cualificado	Sin estudios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Primarios	0	0,00 %	6	100,00 %	6
	Secundarios	0	0,00 %	18	100,00 %	18
	Universitarios	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		31	40,28 %	43	59,72 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Como se puede observar en el gráfico 6, existe sobre cualificación en la categoría profesional del personal administrativo, constatándose un mayor peso porcentual en el caso de las administrativas. Efectivamente, el 64,29% de las administrativas y el 35,71% de los administrativos pertenecientes a la plantilla de Chiclana Natural S.A., poseen estudios universitarios.

JBS: "Sí existe más cualificación, porque en general la gente se presenta a un puesto que no requiere esa cualificación con independencia de los sexos, pero está claro que en este caso existen más mujeres"

SGD: "Es muy significativo lo que se observa en los rangos salariales. Supongo que el peso de la maternidad influye a la hora de realizar trabajos que requieren más dedicación".

RANGO SALARIAL POR SEXO

El 78,13% de las personas que se sitúan en el rango salarial por encima de los 36.000€ son hombres. En cambio, solo un 21,88% son mujeres.

En el rango salarial situada de 30.001€ – 36.000€, también son mayoría los hombres. Concretamente un 52,38% de hombres y un 47,62% de mujeres.

Igual sucede en el rango de 24.001€ – 30.000€ con una representación masculina del 52,94%, frente al 47,06% correspondiente a la representación femenina.

En los rangos salariales más bajos (18.001€ – 24.000€ y 14.001€ – 18.000€), existe una representación de mujeres al 100%.

Tabla 11. Rango salarial por sexo

RANGO SALARIA DE LA PLANTILLA POR SEXO					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 7.201€ y 12.000€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Entre 14.001€ y 18.000€	4	100,00 %	0	0,00 %	4
Entre 18.001€ y 24.000€	2	100,00 %	0	0,00 %	2
Entre 24.001€ y 30.000€	8	47,06 %	9	52,94 %	17
Entre 30.001€ y 36.000€	10	47,62 %	11	52,38 %	21

Más de 36.000€	7	21,88 %	25	78,13 %	32
Total	31	40,28 %	45	59,72 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Como se ha señalado anteriormente, existe una mayor representatividad masculina en los rangos salariales más altos y, al contrario, la representatividad femenina es total en los rangos salariales más bajos, no encontrándose ningún hombre en estos dos rangos.

En concreto, para el rango salarial de más de 36.000€ existe una diferencia intergrupala de más de 56 puntos porcentuales entre trabajadores y trabajadoras a favor de los primeros. Para el rango salarial de entre 30.001 – 36.000€ la diferencia intergrupala es de 5 puntos y en el caso del rango salarial de entre 24.001 – 30.001€ es de 6 puntos.

En cambio, no existe diferencia intergrupala en los rangos salariales entre 18.000 – 14.001€, en cuyo caso, la representatividad es al 100% femenina.

JBS: *"Se tiene que tener en cuenta la valoración de los trabajos penosos. Estos trabajos los realizan normalmente hombres, por eso se ven esas diferencias..."*

SGD: *"...pero en otros puestos, que tienen una alta representatividad femenina y que presentan riesgos, no se tiene en cuenta, como por ejemplo la atención al público...Hay otros trabajos penosos que no están reconocidos."*

CVP: *"Determinados puestos que se pueden considerar penosos y que son de gestión en oficina, repercute en la salud psicológica."*

JMSM: *"...la atención al público es una fuente de tensión psicológica diaria que supone una carga mental tremenda."*

RANGO SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

Tanto el personal directivo femenino como el personal directivo masculino se encuentran en el rango salarial de más de 36.000€. El peso porcentual se corresponde con las mujeres (75%) y los hombres (25%) con desempeño en esta categoría profesional.

En el caso del personal técnico I, se invierte el patrón, de tal forma los hombres (75%) y las mujeres (25%) con desempeño en esta categoría profesional se sitúan en el rango salarial de más de 36.000€.

El 100% del personal técnico II es masculino y se sitúa en el rango salarial de más de 36.000€, no existiendo mujeres en esta categoría profesional.

A medida que el rango salarial es de menor cuantía, como por ejemplo en el nivel jerárquico de desempeño de administrativas y administrativos, se observa un mayor peso porcentual en el caso de las administrativas. Efectivamente, en los rangos salariales de entre 14.001 – 18.000€; 18.001 – 24.000€; y 24.001 – 30.000€, las mujeres obtienen una representatividad del 100%. Cuando en la misma categoría profesional aumenta el rango salarial (30.001 – 36.000€ y más de 36.000€), entonces aparece una representatividad masculina del 41,18% y el 25%

respectivamente que, según el análisis perceptivo, este hecho obedece a la existencia de distintos niveles dentro de la categoría del personal de administración.

Sin embargo, los rangos salariales correspondientes al nivel jerárquico de desempeño personal no cualificado (en su totalidad ocupado por hombres), se sitúa en los rangos de entre 24.001 – 30.000€ y 30.001 – 36.000€.

Tabla 12. Rango salarial por categoría profesional y sexo

RANGO SALARIAL (salario bruto anual) SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES						
Categoría profesional	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Directivo	Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	3	75,00 %	1	25,00 %	4
TOTAL		3	75,00 %	1	25,00 %	4
Personal técnico I	Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	1	100,00 %	1
	Más de 36.000 €	1	25,00 %	3	75,00 %	4
TOTAL		1	20,00 %	4	80,00 %	4
Personal técnico II	Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Más de 36.000 €	0	0,00%	8	100 %	8
TOTAL		0	0,00 %	8	100 %	8
Personal de administración	Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0

	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	4	100,00 %	0	0,00 %	4
	Entre 18.001 € y 24.000 €	2	100,00 %	0	0,00 %	2
	Entre 24.001 € y 30.000 €	8	100,00 %	0	0,00 %	8
	Entre 30.001 € y 36.000 €	10	58,82 %	7	41,18 %	17
	Más de 36.000 €	3	75,00 %	1	25,00 %	4
TOTAL		26	75,00 %	8	25,00 %	34
Personal no cualificado	Menos de 7.200€	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00 %	9	100,00 %	9
	Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00 %	3	100,00 %	3
	Más de 36.000 €	0	0,00 %	12	100,00 %	12
TOTAL		0	0,00 %	24	100,00 %	24

Fuente: Chiclana Natural 2019

De lo dicho se deduce, que en las categorías profesionales de menor nivel jerárquico de desempeño, cuando la categoría profesional se encuentra feminizada o masculinizada, como ocurre en las categorías profesionales de administrativa o administrativo y en la de personal no cualificado respectivamente, los rangos salariales son menores en el caso de las administrativas y administrativos y mayores en el caso del personal no cualificado, con un rango salarial de entre 30.001 – 36.000 y más de 36.000€ para el personal no cualificado.

JORNADA LABORAL

En Chiclana Natural S.A. la jornada laboral es de 35 horas semanales (7 horas diarias/5 días a la semana). La empresa dispone de una medida destinada a proporcionar a la plantilla flexibilidad horaria, con 3 opciones de entrada y salida: 07:30 a 14:30; 08:00 a 15:00 y 08:30 a 15:30.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por jornada laboral y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL Y SEXO					
Horas semanales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas semanales	0	0,00 %	0	0,00 %	0
De 20 a 35 horas semanales	31	40,79 %	45	59,21 %	76
De 36 a 39 horas semanales	0	0,00 %	0	0,00 %	0
40 horas semanales	0	0,00 %	0	0,00 %	0

Más de 40 horas	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	31	40,79 %	45	59,21 %	76

Fuente: Chiclana Natural 2019

Por otra parte, existen otras medidas recogidas en el Convenio Colectivo vigente en la empresa, que tienen por objeto facilitar la conciliación de la vida privada y profesional, como por ejemplo permisos y excedencias.

SOLICITUDES DE ADAPTACIÓN HORARIA EN EL AÑO 2019

Existe en Chiclana Natural flexibilidad horaria. Para tal fin, la empresa ha dispuesto una serie de franjas horarias, a las que se puede adscribir la plantilla.

En 2019, del total de los hombres pertenecientes a la plantilla, un 15,56% ha podido disfrutar de la adaptación horaria. Lo mismo ocurre con el 6,45% de las mujeres.

Como se puede comprobar, existe una diferencia intergrupala de más de 9 puntos porcentuales, siendo los hombres como se puede apreciar en la tabla 14, los que en mayor medida han solicitado acogerse a estas medidas de flexibilización horaria.

Tabla 14. Solicitudes de adaptación horaria en el 2019

SOLICITUDES DE ADAPTACIÓN HORARIA EN EL 2019			
Horario	Mujeres	Hombres	Total
07:45 a 14:45 horas	0	3	3
08:00 a 15:00 horas	0	1	1
08:10 a 15:10 horas	0	1	1
08:15 a 15:15 horas	0	1	1
08:15 a 14:45 horas	1	0	1
Semanas alternas 07:30 a 14:30 y de 8:30 a 15:30 horas	0	1	1
Licencia sin retribución de 20 días naturales, repartidos en dos periodos durante los meses de verano	1	0	1
Excedencias	0	0	0
TOTAL	2	7	9
TOTAL, PLANTILLA	31	45	76
PORCENTAJE	6,45%	15,56%	11,84%

Fuente: Chiclana Natural 2019

En total, 7 son los trabajadores y 2 las trabajadoras de la plantilla de Chiclana Natural S.A., las que han solicitado acogerse a alguna medida de flexibilización horaria.

INCORPORACIONES A LA EMPRESA EN EL PERIODO 2015 - 2019

En 2018 se produjeron 11 incorporaciones a la plantilla de Chiclana Natural S.A., siendo estas en su totalidad cubiertas por hombres. En cambio, en 2019, se produjeron 8 incorporaciones, de las cuales 6 fueron cubiertas por mujeres y 2 por hombres.

Tabla 15. Incorporaciones a la empresa en el periodo 2015 - 2019

INCORPORACIONES A LA EMPRESA EN EL PERIODO 2015 - 2019					
AÑO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	6	75,00 %	2	25,00 %	8
2018	0	0,00 %	11	100,00 %	11
2017	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2016	0	0,00 %	0	0,00 %	0
2015	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	6	31,58 %	13	68,42 %	19

Fuente: Chiclana Natural 2019

El total de las incorporaciones registradas en Chiclana Natural S.A. en periodo 2015 - 2019 han sido 19. De ellas, el 68,42% han sido plazas ocupadas por hombres y el 31,58% por mujeres, lo que pone de manifiesto que existe una diferencia intergrupala de casi 37 puntos entre ambos grupos de análisis, lo que evidencia que, de manera global y a pesar de que en el último año se han producidos más incorporaciones femeninas que masculinas en la plantilla, sí se tienen en cuenta las incorporaciones totales de los últimos años, sigue existiendo un desequilibrio entre ambos sexos, con desventaja para las mujeres.

INCORPORACIONES A LA EMPRESA EN EL 2019, TIPO DE CONTRATO Y SEXO

Como hemos venido señalando, en el año 2019 la plantilla de Chiclana Natural S.A. se ha incrementado con 8 personas. Añadimos aquí, que estas incorporaciones se han producido con contrato laboral temporal a tiempo completo. En el 75% de los casos, estas plazas se han cubierto con mujeres.

Tabla 16. Incorporaciones en el 2019, tipo de contrato y sexo

INCORPORACIONES EN EL 2019, TIPO DE CONTRATO Y SEXO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fijo indefinido a TC	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Fijo indefinido a TP	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Temporal a TC	6	75,00 %	2	25,00 %	8
Temporal a TP	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Fijo discontinuo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Contrato en prácticas	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Contrato en aprendizaje	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Becas de formación	0	0,00 %	0	0,00 %	0

Otros	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	6	75,00 %	2	25,00 %	8

Fuente: Chiclana Natural 2019

Como se puede observar en la tabla 17 y en el gráfico 13, estas incorporaciones siguen manteniendo la tendencia observada (segregación laboral horizontal) en la plantilla de Chiclana Natural S.A., por cuanto que las incorporaciones que se han producido en el último año se corresponden con: administrativas: mujeres/personal no cualificado: hombres.

INCORPORACIONES EN EL AÑO 2019, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

En relación con las incorporaciones a la plantilla de Chiclana Natural S.A., registradas en el año 2019, los 6 contratos temporales a tiempo completo en la categoría profesional de personal administrativo han sido cubiertos en su totalidad por mujeres, mientras que los 2 realizados en la categoría profesional de personal no cualificado han sido realizados a hombres.

Tabla 17. Incorporaciones en el año 2019, categoría profesional y sexo

INCORPORACIONES EN EL AÑO 2019, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO					
CATEGORIA	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal directivo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Personal técnico I	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Personal técnico II	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Personal administrativo	6	100,00 %	0	0,00 %	6
Personal no cualificado	0	0,00 %	2	100,00 %	2
TOTAL	6	75,00 %	2	25,00 %	8

Fuente: Chiclana Natural 2019

Como se puede comprobar en el gráfico 13, se afianza en la empresa la tendencia a la ocupación de puestos con desempeños considerados como "típicamente" femeninos o masculinos y, por tanto, se puede decir que esta es una tendencia sesgada y desventajosa para las mujeres.

Recordemos que, en la mayoría de los casos, las personas que ocupan puestos de personal administrativo estaban sobre cualificadas para la categoría profesional ocupada y que, por otra parte, en el análisis realizado de los rangos salariales percibidos según la categoría profesional, se había podido constatar que los rangos salariales que van desde los 14.001€ a los 30.000€ se corresponden con la categoría profesional de personal administrativo y, que en estos rangos solo se encuentran mujeres.

Por el contrario, el rango salarial de entre 24.001€ a más de 36.000€, se corresponde a la categoría profesional de personal no cualificado, desempeñada en su totalidad por hombres.

BAJAS EN LA PLANTILLA EN EL PERIODO 2015 - 2019

Las bajas producidas durante el período 2015/2019, son las siguientes:

Tabla 18. Bajas en la plantilla en el periodo 2015 - 2019

BAJAS EN LA PLANTILLA EN EL PERIODO 2015 - 2019							
AÑO	Mujeres	Motivo	%	Hombres	Motivo	%	Total
2019	0		0,00 %	1	Incapacidad	100,00 %	1
2018	1	Baja voluntaria	25,00 %	3	2 incapacidad 1 jubilación	75,00 %	4
2017	0		0,00 %	3	2 jubilaciones anticipadas 1 incapacidad	100,00 %	3
2016	0		0,00 %	1	Fallecimiento	100,00 %	1
2015	0		0,00 %	0		0,00 %	0
TOTAL	1		11,11 %	8		88,89 %	9

Fuente: Chiclana Natural 2019

BAJAS DEFINITIVAS EN EL 2019. CAUSAS, TRAMOS DE EDAD Y SEXO

Sólo se ha producido una baja definitiva por incapacidad en la empresa. Se trata de un varón en el tramo de edad de más de 36 años.

Tabla 19. Bajas definitivas en el 2019. Causas y tramos de edad y sexo

MOTIVO	TRAMO DE EDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total
JUBILACIÓN	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		0	0,00 %	0	0,00 %	0
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		0	0,00 %	0	0,00 %	0
CESE VOLUNTARIO	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29	0	0,00 %	0	0,00 %	0

	años					
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		0	0,00 %	0	0,00 %	0
CESE POR PERSONA A SU CARGO	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		0	0,00 %	0	0,00 %	0
CESE POR DESPIDO	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL		0	0,00 %	0	0,00 %	0
OTRAS CAUSAS (FALLECIMIENTO, INCAPACIDAD...)	Menor de 20 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 29 y 29 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Entre 30 y 35 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0
	Mayor de 36 años	0	0,00 %	1²	100,00 %	1
TOTAL		0	0,00 %	1	100,00 %	1

Fuente: Chiclana Natural 2019

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS SOLICITADAS EN EL 2019

Del total de las bajas producidas en 2019 por incapacidad temporal (17), el 52,94% corresponden a mujeres y el 47,06% a hombres.

² baja relacionada con el puesto de trabajo no cualificado con mayor riesgo de accidente laboral.

El único permiso por maternidad registrado en el año 2019 en la empresa ha sido solicitado por una trabajadora.

Tabla 20. Bajas temporales, permisos y excedencias solicitadas en el 2019

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS SOLICITADAS EN EL 2019					
Motivo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	9	52,94 %	8	47,06 %	17
Accidente de trabajo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Maternidad	1	100,00 %	0	0,00 %	1
Paternidad	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Adopción o acogimiento	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por cuidado de hijos /hijas	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Excedencia	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Permiso por enfermedad grave	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Permiso por fallecimiento	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Otros	0	0,00 %	0	0,00 %	0
TOTAL	10	55,56 %	8	44,44 %	18

Fuente: Chiclana Natural 2019

Tanto en el caso de las bajas temporales, como en el de permisos por maternidad, registrados en Chiclana Natural S.A., el mayor peso porcentual, como puede apreciarse en el gráfico 15, corresponde a mujeres. Existiendo en el primer caso una diferencia respecto a los hombres de casi 6 puntos porcentuales.

ACCIDENTES LABORALES EN EL PERIODO 2015 - 2019

La mayoría de los accidentes laborales registrados en el periodo 2015 - 2019 se corresponde a varones. En concreto, de los 45 hombres que componen la plantilla de Chiclana Natural S.A., el 37,78% han sufrido algún tipo de accidente laboral sin baja en los últimos 5 años. Así mismo, de las 31 mujeres pertenecientes a la plantilla, solo el 6,45% han sufrido algún tipo de accidente laboral sin haber cursado baja.

Tabla 21. Accidentes laborales sin baja en el periodo 2015 - 2019

ACCIDENTES LABORALES EN EL PERIODO 2015 - 2019			
Accidentes laborales sin baja	Mujeres	Hombres	Total
Personal no cualificado	0	15	15
Personal de oficina	2	2	4
TOTAL	2	17	19
TOTAL, PLANTILLA	31	45	76
PORCENTAJE	6,45%	37,78%	25%

Fuente: Chiclana Natural 2019

Respecto a la casuística de los accidentes laborales registrados en la empresa en el periodo analizado con resultado de baja, también se registra una mayoría de varones. Exactamente, del total de la plantilla masculina, un 20% ha sufrido un accidente laboral que ha cursado con baja y, del total de la plantilla femenina, sólo un 3,23% han sufrido algún tipo de accidente laboral con baja.

Tabla 22. Accidentes laborales con baja en el periodo 2015 - 2019

ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN EL PERIODO 2015 - 2019			
Accidentes laborales con baja	Mujeres	Hombres	Total
Personal no cualificado	0	8	8
Personal de oficina	1	1	2
TOTAL	1	9	10
TOTAL, PLANTILLA	31	45	76
PORCENTAJE	3,23%	20,00%	13,16%

Fuente: Chiclana Natural 2019

En el gráfico 16, se ofrece una comparativa de los accidentes laborales registrados en la empresa en el periodo 2015 - 2019 teniendo en cuenta el sexo de la persona accidentada y si se ha producido baja laboral o no de la persona accidentada.

Como se ha reseñado más arriba, tanto en el caso de los accidentes laborales con baja, como en los accidentes sin baja, se observa un mayor número de accidentados varones en comparación con los accidentes sufridos por las mujeres. Ahora bien, hay que tomar en consideración que, tanto en el caso de los accidentes con baja, como en los accidentes sin ella, en la mayoría de los casos, los accidentes han sido sufridos por personal no cualificado. Concretamente 15 en el caso de los accidentes sin baja laboral y 8 en el caso de los accidentes con baja laboral.

En total el 37,78% de los accidentes laborales sin baja durante en el periodo analizado los han sufrido varones, en su mayoría personal no cualificado y el 20%

de los accidentes con baja laboral, también se corresponden con varones, en su mayoría personal no cualificado, puestos con una mayor siniestralidad.

En el caso de las mujeres, los datos son del 25% y el 13,16% de accidentes sin baja y con baja respectivamente pertenecientes a personal de oficina.

2.1.5. Reclutamiento y selección de personal

El proceso de reclutamiento y selección de personal es una de las tareas desarrolladas por el Departamento de Recursos Humanos que genera más valor para una empresa. Este proceso supone una gran oportunidad para realizar reajustes desde el punto de vista del género en el sentido de cumplir con la normativa vigente en el ordenamiento jurídico español y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía en materia de igualdad.

Tabla 23. Reclutamiento y selección de personal

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
¿Cómo se definen los perfiles profesionales requeridos para un determinado puesto de trabajo?	Los perfiles requeridos se determinan conforme a las funciones a realizar en cada puesto de acuerdo con su categoría profesional.	
¿Quién o quiénes son las personas responsables de solicitar nuevas incorporaciones a la empresa?	Las directoras de los diferentes departamentos que conforman Chiclana Natural, S.A. le trasladan al Director Gerente las necesidades existentes. El Director Gerente es el que decide las nuevas incorporaciones a la empresa.	
¿Quién o quiénes son las personas responsables de la tomar de decisiones finales respecto a los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa?	En Chiclana Natural S.A. existe un Comité Permanente de Selección que es el que de forma consensuada toma las decisiones finales respecto a los procesos de reclutamiento: creación de bases del proceso de selección, aprobación y ejecución de procesos.	
¿Cuáles son los criterios de evaluación de las candidaturas?	Los criterios de evaluación de las candidaturas se determinan para cada caso según las bases redactadas y aprobadas para cada proceso de selección.	
¿Qué canales de comunicación se emplean para difundir el inicio de un proceso de reclutamiento de personal?	Mediante publicación de demanda de empleo en el SAE.	SI
	Mediante publicación de demanda de empleo en prensa.	NO
	Mediante publicación de demanda de empleo en redes sociales.	SI
	A través de bolsa de trabajo.	SI
	Otros...	

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
¿Se utiliza una comunicación incluyente en el proceso de reclutamiento?	NO
¿Es paritario el órgano de reclutamiento y selección de personal?	SI

¿Se han detectado barreras o impedimentos para la incorporación de mujeres a la empresa?	NO
En caso afirmativo, ¿cuáles?	No procede
En caso de que existieran, ¿se han tomado medidas para abordar las barreras de género?	No procede
En caso afirmativo, ¿cuáles?	No procede

Fuente: Chiclana Natural

2.1.6. Promoción interna³

La promoción interna es otra forma de selección de personal que aporta numerosas ventajas tanto para la empresa como para la plantilla. Este procedimiento supone además una oportunidad para evitar desigualdades de género y para promocionar la igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla de la organización.

Tabla 24. Promoción interna

PROMOCIÓN INTERNA	
¿Qué personas intervienen en la toma de decisiones relacionadas con la promoción interna?	La toma de decisiones relativas a cualquier tipo de proceso de selección en la plantilla de esta empresa municipal se lleva a cabo en el seno del Comisión Paritaria de Chiclana Natural, S.A, conforme a lo establecido en el Acuerdo Regulador de los Procesos de Promoción Interna en Chiclana Natural.
¿Cómo se definen los perfiles profesionales requeridos para la promoción interna a un determinado puesto de trabajo?	Los perfiles requeridos se realizan en función de las necesidades de determinados puestos en cada departamento y las funciones a realizar en cada uno de estos puestos. Los perfiles profesionales requeridos para una promoción interna a un determinado puesto de trabajo se definen teniendo en cuenta las tareas, conocimientos y habilidades que requiere este nuevo puesto.

³Ninguna línea de promoción interna en el 2019.

¿Existe en la empresa una Valoración de Puestos de Trabajo?	No, si entendemos la valoración como el proceso mediante el que se establece el valor que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos de la empresa, esta labor no se realiza.
¿Cuenta la empresa con una metodología estándar de evaluación de los procesos de promoción interna?	No
En caso afirmativo, descríbala brevemente.	No procede
¿Se desarrollan en la empresa planes de carreras profesionales?	No
En caso afirmativo, descríbalos brevemente.	No procede
¿Qué tipos de puestos promocionan?	Los dos últimos procesos de promoción interna llevados a cabo en la empresa han sido: 1ª Oficial 2ª Administrativo (2 plazas) en 2004. 2ª Oficial 2ª Administrativo contable (1 plaza) en 2007.
En caso de no existir planes de carreras profesionales, ¿disponen de algún método de evaluación - valoración del personal promocionado?	No
En caso afirmativo, descríbalos brevemente.	No procede

PROMOCIÓN INTERNA

<p>¿Se comunica al personal la existencia de puestos vacantes?</p>	<p>Siempre que existen puestos vacantes en la empresa, se da traslado y comunicación a toda la plantilla.</p>								
<p>En caso afirmativo, ¿a través de qué medios? Los canales utilizados para la difusión de dicha información son la intranet de la empresa y el correo electrónico.</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 80%;">Tablón de anuncios</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>Email</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Intranet</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Informalmente</td> <td></td> </tr> </table>	Tablón de anuncios		Email		Intranet		Informalmente	
Tablón de anuncios									
Email									
Intranet									
Informalmente									
<p>¿Imparte la empresa acciones formativas ligadas directamente a la promoción interna?</p>	<p>Se llevan a cabo otras acciones formativas más específicas por departamentos/áreas.</p>								
<p>¿Es habitual la promoción interna ligada a la movilidad geográfica?</p>	<p>No, nuestro ámbito es municipal.</p>								
<p>En caso afirmativo, ¿para qué tipos de puestos?</p>	<p>No procede</p>								
<p>En caso afirmativo, indique que tipos de dificultades o barreras.</p>	<p>No procede</p>								
<p>¿Se utiliza una comunicación incluyente en el proceso de promoción interna?</p>	<p>Hasta la fecha no se ha desarrollado una comunicación incluyente en la que se exprese el sujeto en neutro o utilizar masculino y femenino en el desarrollo de los textos. En las próximas promociones internas que se lleven a cabo, se contemplará el lenguaje incluyente en la redacción de sus bases.</p>								
<p>¿Es paritario el órgano encargado de la promoción interna?</p>	<p>Actualmente el órgano encargado de la promoción interna y de cualquier tipo de proceso de selección en la plantilla de esta empresa municipal es el Comité Permanente de Selección de Chiclana Natural, S.A. Está compuesto por el Director Gerente, 3 Directoras de Departamento y 1 miembro del Comité de Empresa, en total 3 mujeres y 2 hombres con voz y voto. Además del Secretario del Comité y asesores que actúan con voz, pero sin voto.</p>								
<p>¿Se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción interna de las mujeres de la empresa?</p>	<p>No, no se hace distinción alguna entre mujeres y hombres.</p>								

PROMOCIÓN INTERNA	
En caso afirmativo, detalle cuáles.	No procede
¿Considera que las responsabilidades familiares influyen en la promoción interna?	En los procesos de promoción interna de Chiclana Natural, no influyen las responsabilidades familiares para el acceso a las mismas, sea el trabajador hombre o mujer.
En caso afirmativo, indique en qué sentido influyen.	No procede
En caso afirmativo, ¿influyen de igual manera en hombres y mujeres? Por favor, razone su	No procede

Fuente: Chiclana Natural 2020

2.1.7. Ordenación del tiempo

La media de hijas o hijos de la plantilla de Chiclana Natural S.A. es de 1,5. Existe una diferencia apenas perceptible entre los hombres y las mujeres de la plantilla: en el caso de los hombres, la media de hijos e hijas es de 1,48 y en el de las mujeres de 1,52.

Tabla 25. N.º de hijos/as o personas dependientes a su cargo

N.º DE HIJOS/HIJAS O PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO					
N.º DE HIJOS/HIJAS O PERSONAS A SU CARGO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	4	33,33 %	8	66,67 %	12
1	8	50,00 %	8	50,00 %	16
2	18	45,00 %	22	55,00 %	40
3	1	25,00 %	3	75,00 %	4
4	0	0,00 %	0	0,00 %	0
5	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Más de 5	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Total	31	43,06 %	41	56,94 %	72
Media de hijos/hijas o personas dependientes	1,52	47	1,48	61	1,5

Fuente: Chiclana Natural 2019

La diferencia más notable se encuentra en el tramo de 2 hijas o hijos. Concretamente, existen 22 hombres y 18 mujeres en la plantilla que tienen 2 hijos o hijas.

Aunque con menor distancia, en el tramo correspondiente a los 3 hijos o hijas, se encuentran 3 hombres y 1 mujer.

Respecto a las edades de los hijos e hijas, son los hombres los que en mayor medida tienen hijos e hijas menores de 3 años. Concretamente un 14,63% de los hombres y un 9,68% de las mujeres.

De igual modo, en el rango de edad de hijos/as o personas dependientes de entre 3 y 6 años, se sitúan el 9,76% de hombres y el 3,23% de las mujeres.

En este caso de hijos o hijas o personas dependientes de entre 7 y 14 años, encontramos un 51,61% de mujeres y un 56,10% de hombres.

En la franja de edad de entre 15 y 18 años se sitúan un 29,03% de las mujeres y un 26,83% de hombres.

Y, por último, el 36,59% de los hombres y el 32,26% de las mujeres tienen hijas o hijos de más de 18 años.

Tabla 26. Edades de los hijos/hijas o personas dependientes a su cargo

EDADES DE HIJOS/HIJAS O PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO⁴					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	3	9,68%	6	14,63%	9
Entre 3 y 6 años	1	3,23%	4	9,76%	5
Entre 7 y 14 años	16	51,61%	23	56,10%	39
Entre 15 y 18 años	9	29,03%	11	26,83%	20
Más de 18 años	10	32,26%	15	36,59%	25
Total	39		59		98

Fuente: Chiclana Natural 2019

Tanto en el caso de la variable de análisis anterior (número de hijos e hijas) y la referida a sus edades, son los hombres de la plantilla los que obtienen un mayor peso de respuesta. En el caso de las edades, consideramos una amplia franja (de 3 a 14 años), en cuyo caso son los hombres los que en mayor medida tienen hijos o hijas de estas edades. También son mayoría los que tienen descendencia en la franja de más de 18 años.

En cambio, las mujeres de la plantilla de Chiclana Natural destacan por encima de los hombres en el tramo de edad de su descendencia de entre 15 y 18 años.

El Convenio Colectivo de Chiclana Natural S.A., recoge una serie de medidas relacionadas con la ordenación de tiempo, todas ellas relacionadas as ayudas para recursos del cuidado de hijos e hijas y personas dependientes.

Tabla 27. Ordenación del tiempo

ORDENACIÓN DEL TIEMPO	
¿Existe un Plan de conciliación de la vida privada y profesional?	NO
No existe en la empresa un Plan de Conciliación de la vida privada y profesional.	

Fuente: Chiclana Natural 2020

⁴ %sobre las personas que han contestado tener hijos/hijas o personas a su cargo. Respuesta múltiple

Destacan entre las medidas contempladas en el Convenio Colectivo de la empresa las destinadas a ayudar económicamente a padres y madres con los gastos en concepto de guardería y para el cuidado de personas dependientes.

Tabla 28. Medidas de conciliación existentes en la empresa y personas beneficiarias

MEDIDAS DE CONCILIACION EXISTENES EN LA EMPRESA Y PERSONAS BENEFICIARIAS					
Medidas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ayudas económicas para guardería	1	50,00 %	1	50,00 %	2
Servicios para el cuidado de personas dependientes (ayuda económica)	1	50,00 %	1	50,00 %	2
Otras	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Total	2	50,00 %	2	50,00 %	4

Fuente: Chiclana Natural 2019

Tanto las medidas destinadas a la ayuda económica para guardería de hijas e hijos, como las destinadas a cuidados de personas dependientes, hombres y mujeres se benefician por igual.

2.1.8. Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El protocolo vigente en Chiclana Natural S.A. contra el acoso sexual fue redactado en 2012, por tanto, necesita ser actualizado en función de la normativa vigente en España y Andalucía para la prevención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón del sexo.

Tabla 29. Protocolo contra el acoso

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Año 2012	
¿Existe en la empresa algún procedimiento para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral?	Existe un procedimiento de actuación en materia de acoso incluido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, donde se recogen las pautas para evitar y detectar aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad y de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes, servicios y suministro) y nacional (Ley Orgánica 19/1995, de 23 de noviembre del código penal ; Ley/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del estatuto de los trabajadores; Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social) en materias de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos. También se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22

	de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
En caso afirmativo, descríballo brevemente	El procedimiento de actuación en materia de acoso contempla acciones en los ámbitos de la información, prevención, mediación y supresión de conductas de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y con garantías de confidencialidad.
¿Cuál es el procedimiento para cursar denuncia por acoso sexual?	<p>Presentar escrito al buzón de correo electrónico recursos humanos@chiclananatural.com al que solo tendrá acceso los componentes del área de Recursos Humanos.</p> <p>Se garantiza, por tanto, la confidencialidad de la información contenida en dicho correo. Se le remitirá la información sobre el desarrollo del procedimiento y asesoramiento en relación con el proceso de resolución iniciado.</p> <p>La persona protegida podrá contar, si así lo solicitase, con el apoyo del Área de Psicología Aplicada del Servicio de Prevención Ajeno (en adelante SPA), así como, en su caso de profesionales con experiencia en la materia específica y en el ámbito de la Salud Laboral que se considere necesario.</p>

Fuente: Chiclana Natural 2020

2.1.9. Opinión de la plantilla

Para completar el análisis cuanti cualitativo llevado a cabo para la elaboración del diagnóstico de situación con visión de género, se ha realizado una encuesta de opinión a la plantilla de Chiclana Natural.

Este cuestionario se ha enviado a la totalidad de la plantilla de Chiclana Natural y se han obtenido un total de 42 respuestas, lo que supone una tasa de respuesta del 55,26%.

RESPUESTA A LA ENCUESTA DE OPINIÓN

De las personas que han respondido al cuestionario de opinión enviado a toda la plantilla de Chiclana Natural, el 52,38% de ellas son mujeres y el 47,62% hombres.

Tabla 30. Sexo de la persona encuestada

Sexo de la persona encuestada	Porcentaje
HOMBRE	47,62%
MUJER	52,38%
TOTAL	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Según se puede comprobar en el gráfico 20, existe una diferencia en la tasa de respuesta de casi 5 puntos porcentuales, lo que parece evidenciar, por el número de respuestas obtenidas, que son las mujeres de la plantilla, las que más interés han mostrado a la hora de responder a la encuesta de opinión.

La mayoría de la plantilla considera que en Chiclana Natural S.A. tiene en cuenta la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Ahora bien, son las mujeres las que en mayor medida contesta a esta cuestión afirmativamente.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Tabla 31. ¿Su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Mujer	Hombre	Total
SI	68,18%	45,00%	57,14%
NO	0,00%	15,00%	7,14%
NS/NC	31,82%	40,00%	35,71%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Concretamente, el 68,18% de las mujeres encuestadas y el 45% de los hombres piensan que la empresa sí tiene en cuenta la igualdad. De entre las mujeres de la plantilla, ninguna ha contestado a esta cuestión negativamente; sí lo hace el 15% de los hombres.

Hay que tener en cuenta en el análisis de esta variable, que se ha obtenido un alto porcentaje tanto de hombres (40%) como de mujeres (31,82%) en la opción de respuesta Ns/Nc.

OPORTUNIDADES DE ACCESO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La gran mayoría de la plantilla cree que Chiclana Natural, cuando emprende procesos de selección de personal, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a los mismos.

Tabla 32. En Chiclana Natural ¿tienen mujeres y hombres las mismas oportunidades de acceder a los procesos de selección de personal?

En Chiclana Natural ¿tienen mujeres y hombres las mismas oportunidades de acceder a los procesos de selección de personal?	Mujer	Hombre	Total
SI	77,27%	50,00%	64,29%
NO	4,55%	20,00%	11,90%
NS/NC	18,18%	30,00%	23,81%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Ahora bien, de las personas consultadas, son mayoría las mujeres que así opinan, concretamente un 77,27%. Lo mismo opina el 50% de los hombres. En sentido contrario, el 20% de los hombres de la plantilla, creen que no existen las mismas oportunidades y un significativo porcentaje de estos (30%) se posiciona en la opción de respuesta Ns/Nc.

Con casi la misma tendencia de respuesta se manifiestan quienes creen que en Chiclana Natural, hombres y mujeres tienen igual acceso a todos los puestos vacantes.

Tabla 33. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a todos los puestos vacantes?

¿Acceden por igual hombres y mujeres a todos los puestos vacantes?	MUJER	HOMBRE	CONJUNTO
SI	77,27%	40,00%	59,52%
NO	4,55%	20,00%	11,90%
NS/NC	18,18%	40,00%	28,57%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

La tasa de respuesta de las mujeres se mantiene invariante (77,27%) respecto a la cuestión anterior; sin embargo, en el caso de la respuesta masculina obtenida esta se sitúa en el 40%.

ACCESO A LA FORMACIÓN INTERNA

Siguen siendo las mujeres de la plantilla las que en mayor medida creen que en la empresa, mujeres y hombres se benefician por igual de las acciones formativas ofrecidas. Los hombres también obtienen una alta tasa de respuesta (70%).

Tabla 34. ¿Se benefician por igual mujeres y hombres de las acciones formativas ofrecidas por la empresa a la plantilla?

¿Se benefician por igual mujeres y hombres de las acciones formativas ofrecidas por la empresa a la plantilla?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	77,27%	70,00%	73,81%
NO	0,00%	10,00%	4,76%
NS/NC	22,73%	20,00%	21,43%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Como se puede observar en el gráfico 24, un 20% de hombres cree que mujeres y hombres no se benefician por igual de las acciones formativas ofrecidas por la empresa a su plantilla.

OPORTUNIDADES DE ACCESO A LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA

El 63,64% de las mujeres y el 50% de los hombres encuestados, consideran que los criterios de promoción interna de Chiclana Natural son igualitarios tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 35. ¿Los criterios de promoción interna son igualitarios para hombres y mujeres?

¿Los criterios de promoción interna son igualitarios para hombres y mujeres?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	63,64%	50,00%	57,14%
NO	9,09%	25,00%	16,67%
NS/NC	27,27%	25,00%	26,19%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

No obstante, como se aprecia en el gráfico 25, el 25% de los hombres encuestados opinan que los criterios de promoción interna no son igualitarios para ambos sexos.

La opinión de la plantilla respecto a los procesos de promoción interna en la empresa se centra, por una parte, en la detección de una cierta arbitrariedad de los procesos seguidos y, por otra, en la necesidad de elaborar una RPT (Relación de Puestos de Trabajo) consensuada con el Comité de Empresa y tras ello, se estaría en condiciones de elaborar un Plan de Promoción Interna y de Formación.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y PROFESIONAL

El 65% de los hombres y el 59,09% de las mujeres encuestadas creen que Chiclana Natural favorece la conciliación de la vida privada y profesional de las personas que componen la plantilla de la empresa.

Tabla 36. ¿Favorece la empresa la conciliación de la vida privada y profesional?

¿Favorece la empresa la conciliación de la vida privada y profesional?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	59,09%	65,00%	61,90%
NO	22,73%	10,00%	16,67%
NS/NC	18,18%	25,00%	21,43%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Como se muestra en el gráfico 26, un buen número de las mujeres de la plantilla (22,73%), cree que la empresa no favorece la conciliación. En el mismo sentido se manifiesta el 10% de los hombres. Y un significativo 25% de los hombres y 18,18% de las mujeres se posicionan en la opción de respuesta Ns/Nc.

El 55% de los hombres y el 50% de las mujeres encuestadas dicen conocer las medidas de conciliación dispuestas por la empresa.

Tabla 37. En caso de que existan, ¿conoce la plantilla las medidas de conciliación disponibles?

En caso de que existan, ¿Conoce la plantilla las medidas de conciliación disponibles?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	50,00%	55,00%	52,38%
NO	18,18%	20,00%	19,05%
NS/NC	31,82%	25,00%	28,57%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Son significativos los porcentajes obtenidos relativos a las personas que dicen no conocer las medidas que contempla la empresa para facilitar a la plantilla la conciliación de la vida privada y profesional.

Del mismo modo, también son significativos los datos obtenidos para la opción de respuesta Ns/Nc. Concretamente a esta opción de respuesta se han adherido el 31,82% de las mujeres y el 25% de los hombres encuestados.

ACOSO SEXUAL

El 54,55% de las mujeres y el 50% de los hombres dicen saber dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual en el entorno laboral.

Tabla 38. ¿Sabría dónde acudir o como proceder en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

¿Sabría dónde acudir o como proceder en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	54,55%	50,00%	52,38%
NO	27,27%	35,00%	30,95%
NS/NC	18,18%	15,00%	16,67%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Llama la atención como se puede comprobar en el gráfico 28, la existencia de un buen número de personas que dicen no saber dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual. Concretamente un 35% de los hombres y un 18,18% de las mujeres.

CONVENIENCIA DE ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

Casi la mitad de las mujeres encuestadas cree necesario la elaboración por parte de Chiclana Natural de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, sólo un 25% de los hombres lo creen oportuno, o lo que es lo mismo, el 40% de los hombres de la plantilla de Chiclana Natural, opinan que no es necesario elaborar un Plan para la igualdad.

Tabla 39. ¿Cree que es necesario elaborar un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa?

¿Cree que es necesario elaborar un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa?	MUJER	HOMBRE	TOTAL
SI	40,91%	25,00%	33,33%
NO	27,27%	40,00%	33,33%
NS/NC	31,82%	35,00%	33,33%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Chiclana Natural 2020

Es significativo, como puede observarse en el gráfico 29, que un 35% de los hombres y un 31,82% de las mujeres, optan por la opción de respuesta Ns/Nc.

Respecto al compromiso de Chiclana Natural S.A., con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la opinión de la plantilla es diversa. Por una parte, se encuentran quienes consideran que en la empresa la igualdad es un tema superado y, por otra, una buena parte de la plantilla considera que la empresa es ejemplo y referente para otras empresas en cuestiones de igualdad.

También se ha reseñado claves para conseguir equilibrios de género en la plantilla como, por ejemplo, la feminización en el servicio de atención al público y de los puestos directivos. Entendiendo algunas de las personas encuestadas que este

hecho puede deberse a actuaciones que favorecen una mayor presencia de las mujeres. Nada se dice en cambio, de la masculinización de otros desempeños.

En cualquier caso, estas aportaciones, hemos de tomarlas como un deseo, por parte de algunas personas de reequilibrar la plantilla desde el punto de vista del género; sin embargo, llama la atención que no se advierta de esta cuestión en el caso de los departamentos o servicios que se encuentran altamente masculinizados.

3. Barreras y brechas de género. Principales conclusiones

Comunicación corporativa

Se ha podido constatar una escasa visibilización del compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Así mismo, analizada la estrategia de comunicación corporativa (interna y externa) seguida por la empresa, tanto *on line* como *off line*, se ha observado que, en toda la documentación analizada en la Auditoría de Comunicación, contiene sesgos de género. En otras palabras, la comunicación corporativa de Chiclana Naturales excluyente por un reiterado y exclusivo uso del masculino genérico y por una iconografía con sobrerrepresentación masculina.

Afiliación y representación sindical

La mayoría de las afiliaciones sindicales, tanto en el caso de CC.OO. (65,2%), como en el de U.G.T (70,0%) son masculinas.

También la representación legal de la plantilla se encuentra masculinizada, con un 80% de hombres y 20% de mujeres.

Características de la plantilla (quitar varón)

Aunque la mayoría de la plantilla de Chiclana Natural está compuesta por hombres, la diferencia encontrada (18 puntos porcentuales), está dentro de los límites señalados por la Comisión Europea como aceptables.

Concentración del 70,73% de las mujeres de la plantilla en el tramo de "edad reproductiva" entre 30 y 45 años.

Mayor proporción de contratos temporales femeninos respecto al total de mujeres (7,32%), que la proporción de hombres respecto a su total (4%).

Mayor tasa de antigüedad relativa de los hombres (más de 10 años en la empresa) - 80%, frente al 65,85% correspondiente a las mujeres.

Feminización de los puestos administrativos (segregación ocupacional horizontal de género) siendo para las mujeres su segundo nivel jerárquico (21,95%), tras el de personal técnico.

Las jefaturas de servicio (32%) suponen para los hombres su segundo nivel jerárquico tras el de personal técnico.

▪ **Reclutamiento y selección de personal**

El proceso de reclutamiento y selección se desarrolla siguiendo criterios objetivos. Tras el análisis de necesidades, se definen los perfiles profesionales en base a factores asociados al desempeño.

Las bases de reclutamiento y selección son redactadas y consensuadas por el Comité de Selección y servirán para las candidaturas.

▪ **Ordenación del tiempo**

Pese a que en Chiclana Natural no existe un Plan de Conciliación de la vida privada y laboral, el Convenio Colectivo contempla medidas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la plantilla.

La mayoría de la plantilla cree que la empresa favorece la conciliación entre las personas que forman parte de la misma.

▪ **Protocolo contra el acoso sexual**

El actual protocolo fue redactado en 2012 y recoge aspectos relacionados con la información y la sensibilización, así mismo, garantiza la confidencialidad de las personas que pudieran verse afectadas por este hecho.

El actual protocolo deberá ser actualizado para que sea coherente con la nueva legislación nacional y autonómica.

PUNTOS FOCALES

- Sensibilización en materia de género
- Comunicación corporativa incluyente
- Prevención del acoso sexual
- Ordenación del tiempo

MEDIDAS TRANSVERSALES DE GÉNERO

El concepto de transversalidad de género aparece por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en Nairobi (Kenia) en 1985. Más adelante, en 1987, el concepto de *mainstreaming the gender* (transversalidad de género) es propuesto por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, para posteriormente ser asumido dentro del Marco del II Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1991 – 1995).

La metodología asociada a este concepto es asumida en la Agenda Política Internacional en 1995, debido principalmente al bajo impacto obtenido con el desarrollo de las políticas específicas para la igualdad. Los principios de *mainstreaming the gender* (transversalidad de género), son adoptados como estrategia para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Plataforma de Acción de Beijing en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en 1995.

Se trata de una estrategia de acción que defiende la integración de la óptica de género de manera gradual y constante, en todas las fases y niveles de las políticas públicas, para que estas tengan un impacto real y medible en la sociedad en general y en la población femenina en particular. Este enfoque parte del reconocimiento de las diferencias en las condiciones de vida, las situaciones y necesidades sociales, económicas, políticas y culturales de hombres y mujeres y, por tanto, las tiene en cuenta en la toma de decisiones, en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

La metodología asociada a este enfoque consiste en la aplicación transversal de acciones para la igualdad en todos los ámbitos y a todos los niveles y requiere el compromiso de todas las personas implicadas.

Por tanto, el *mainstreaming the gender* es un instrumento técnico que permite una metodología integrada, pero es también un instrumento político, ya que se trata de una estrategia de transformación social, lo que implica la creación de estructuras de impulso y la puesta en marcha de mecanismos de sensibilización, capacitación y coordinación.

1. Estructuras de gestión y apoyo al Plan (sistema de gobernanza).
2. Instrumentos y herramientas para el desarrollo del Plan.
3. Materiales para la promoción de la igualdad de las mujeres.

Los Puntos Focales y las Medidas Transversales dan lugar a las Líneas Estratégicas.

4. Elementos estructurales

El Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de Chiclana Natural se estructura en torno a 2 elementos que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los principios inspiradores coherentes con los valores corporativos de Chiclana Natural S.A., y, por otra, las directrices estratégicas que constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza....

4.1. Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de Chiclana Natural S.A. constituyen la columna vertebral del mismo.

IGUALDAD

La igualdad es un principio de justicia social y un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

NO DISCRIMINACIÓN

En la actualidad la normativa española y europea no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se den situaciones de discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren la situación y posición de la población femenina en general y en el caso que nos ocupa, de las mujeres en el ámbito laboral.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde a la vez de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo, de la mitad de su potencial innovador o de la mitad de su capacidad emprendedora.

La desigualdad, obstaculiza y frena el desarrollo económico y social, por tanto, no podemos hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las sociedades desequilibradas desde el punto de vista del género son sociedades más vulnerables en su desarrollo, porque una sociedad que prescinde de las aportaciones y del talento de más de la mitad de su población, es una sociedad que pone en riesgo su propio desarrollo. Por ello, garantizar la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor competitivo y a la vez, sostenibilidad económica, política, social y medioambiental.

4.2. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.

GOBERNANZA

El buen gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina la manera en que una determinada organización diseña las estrategias y asigna los recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporar un enfoque transversal de género en la gestión.

REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso deconstruir los principios de los viejos modelos, desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, igualitarias y simétricas.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Buscar nuevos caminos supone comenzar a pensar de una manera diferente, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también un firme compromiso con la igualdad por parte de Chiclaná Natural y, en particular, de la dirección de esta.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Promover el empoderamiento de las mujeres supone tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones de poder. Tener en cuenta estas cuestiones supone a la vez tener en cuenta las aportaciones de las mujeres en la empresa.

5. Líneas estratégicas y medidas transformadoras

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan supone la revisión de las bases de estos pilares productoras de la asimetría de género. Para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (*De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico*, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.) abordar el andro - público - centrismo con objeto de de - construir patrones todavía imperantes aceptados como naturales y proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre - mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las interacciones igualitarias.

En definitiva, el marco objetivable de partida del Plan apuesta por un abordaje de la igualdad de género de manera integrada, desde todos los ámbitos y a todos los niveles de la gestión empresarial.

A partir del diagnóstico de situación se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando acciones y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo, que siendo este una pieza única permita, por una parte, actuar desde distintas áreas a distintos niveles y en diversas direcciones, y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones.

Dado el carácter estratégico de este documento, no solo se establecen las líneas de acción y directrices de actuación, sino que, además, se indican los modos y maneras de intervención y las acciones concretas a desarrollar para dar cumplida cuenta de los objetivos definidos en el Plan, así como los cambios organizacionales que habrán de promoverse en el horizonte temporal 2021 - 2024.

El Plan contempla 6 líneas estratégica y 16 medidas de acción.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Medida 1. Elaboración y distribución de material divulgativo de consumo snack.

Medida 2. Adecuación del Convenio Colectivo a la normativa vigente sobre igualdad de trato y no discriminación de las mujeres.

Medida 3. Divulgación del compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de género.

Medida 4. Webinar de presentación del Plan de Igualdad a la plantilla.

Medida 5. Píldora formativa dirigida a la Comisión de Igualdad y personal directivo.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Medida 6. Revisión progresiva de la comunicación escrita e iconográfica.

Medida 7. Elaboración de una guía para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO

Medida 8. Estudio para la ampliación de las medidas actuales de conciliación en la empresa.

Medida 9. Elaboración de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad adoptadas por la en la empresa.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

Medida 10. Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón del sexo.

Medida 11. Elaboración de un folleto para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. ESTANDARES DE CALIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Medida 12. Formación y sensibilización en materia de género a empresas proveedoras.

Medida 13. Elaboración de un manual para el cumplimiento normativo y de los requisitos en materia de género para contratar con Chiclana Natural.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. MEDIDAS TRANSVERSALES

Medida 14. Recogida de ideas y propuestas sobre Igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Medida 15. Elaboración de un panel de indicadores para la evaluación y seguimiento del Plan.

Medida 16. Seguimiento, evaluación continua, redacción de informes intermedios y de la memoria final descriptiva y de resultados.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Justificación	<p>Las estrategias relacionadas con la sensibilización y a la formación se caracterizan por poseer efectos de inmediatos y también a medio plazo, y al mismo tiempo, tienen la virtud de producir un efecto multiplicador entre la plantilla.</p> <p>Mediante el desarrollo de las acciones de sensibilización y formación se pretende por una parte, seguir profundizando en los aspectos relacionados con las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación y abordar la reducción o eliminación de las barreras de género detectadas tras dicho análisis, y por otra parte, crear un ecosistema capaz de avanzar hacia la consecución de unas relaciones laborales igualitarias y con ello, adquirir mayor capacidad para impulsar unas relaciones laborales libres de sesgos por razón del género.</p>
Objetivo estratégico	<p>Promover activamente la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres en Chiclana Natural siguiendo los principios de <i>Mainstreaming the gender</i>, es decir, actuando en todos los ámbitos y a todos los niveles de la organización.</p>
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender la importancia del desarrollo de mejores prácticas relacionadas con la igualdad para el bienestar de las personas y el valor competitivo de la empresa. 2. Informar, formar y sensibilizar a la plantilla de Chiclana Natural en relación con la importancia que tiene trabajar de manera conjunta y coordinada en el desarrollo del Plan de Igualdad para poder alcanzar los objetivos planteados en el mismo. 3. Divulgar interna y externamente el compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de género con la intención de obtener un efecto multiplicador.
Medidas	<p>Medida 1. Elaboración y distribución de material divulgativo de consumo snack.</p>
	<p align="center">Descripción</p>
	<p>Para conseguir que tanto la plantilla como las empresas proveedoras avancen en el mismo sentido que marca el Plan de Igualdad de Chiclana Natural, todas las personas que trabajan en la organización deberán adquirir unos conocimientos básicos previos que les permitan enfocar sus tareas en el día, en coherencia con los objetivos del Plan de Igualdad. En este sentido, se elaborarán y distribuirán materiales de lectura rápida y aplicación práctica.</p>
	<p align="center">Público objetivo</p>
<p>Plantilla de Chiclana Natural y empresas proveedoras.</p>	
<p>Medida 2. Adecuación del Convenio Colectivo a la normativa vigente sobre igualdad de trato y no discriminación de las mujeres.</p>	
<p align="center">Descripción</p>	

	<p>La actual normativa introduce modificaciones y mejoras relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres que deben reflejarse en el Convenio Colectivo de la empresa, en consecuencia, se procederá a su inclusión, cumplimiento y desarrollo.</p>
	Público objetivo
	Plantilla de Chiclana Natural
	Medida 3. Divulgación del compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de género
	Descripción
	Elaboración de un documento de declaración del compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de las mujeres y divulgación del mismo interna y externamente.
	Público objetivo
	Plantilla de Chiclana Natural, empresas proveedoras y población en general.
	Medida 4. Webinar de presentación del Plan de Igualdad a la plantilla
	Descripción
	Acción encaminada a dar a conocer detalladamente el Plan de Igualdad de la empresa a toda la plantilla de Chiclana natural.
	Público objetivo
	Plantilla de Chiclana Natural.
	Medida 5. Píldora formativa dirigida a la Comisión de Igualdad
	Descripción
	Se trata de desarrollar una acción formativa dirigida a las personas que componen la Comisión de Igualdad, que les permita adquirir conocimientos básicos de género y manejar herramientas técnicas para progresar en la implantación del Plan de igualdad.
	Público objetivo
	Comisión de Igualdad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Justificación	<p>En todas las sociedades conocidas la comunicación humana ha jugado un papel relevante en la transmisión de los valores que han de regir en una determinada comunidad.</p> <p>Durante siglos las agencias de socialización (familia, escuela, medios de comunicación...), han transmitido valores relativos a la manera en que deben comportarse hombres y mujeres. Es decir, existen unas expectativas sociales de género que están relacionadas con los prejuicios, estereotipos y roles que por razón del género se transmiten de generación en generación. Y las empresas como parte de la sociedad no son ajenas a ello, de tal manera que, a través de la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo, estas transmiten, conscientemente o no, mensajes asociados a los valores aceptados por la mayoría de la sociedad. Por ello, abordar la comunicación corporativa de Chiclana Natural desde una visión de género, supone hacer una apuesta por la transmisión de los valores asociados a la igualdad de las mujeres tanto interna como externamente.</p>
Objetivo estratégico	<p>Contribuir al desarrollo de estrategias comunicativas a nivel interno y externo, coherentes con la igualdad de oportunidades y con los valores de Chiclana Natural.</p>
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar en relación con las ventajas del uso de una comunicación (oral, escrita e iconográfica) incluyente y no sexista y, por tanto, respetuosa con mujeres y hombres. 2. Promover entre el personal y entre las empresas proveedoras de Chiclana Natural, creencias, actitudes y comportamientos basados en los principios de equidad y respeto en relación con los registros utilizados en los procesos de comunicación. 3. Dotar de herramientas para una correcta aplicación de los principios de igualdad de género en los procesos de comunicación, oral, escrita y visual.
Medidas	<p align="center">Medida 6. Revisión progresiva de la comunicación escrita e iconográfica.</p>
	<p align="center">Descripción</p>
	<p>La información obtenida por el equipo redactor del Plan respecto a la comunicación escrita e iconográfica, nos sitúa ante un tipo de comunicación normalizada en muchas empresas pero que, sin embargo, choca frontalmente con lo que en la actualidad entendemos por trato igualitario entre mujeres y hombres. En este sentido, es recomendable que, desde el departamento de comunicación corporativa, se vaya abordando de manera progresiva la forma en que Chiclana Natural gestiona la comunicación.</p>
	<p align="center">Público objetivo</p>
	<p>Departamento de comunicación corporativa.</p>
	<p align="center">Medida 7. Elaboración de una guía para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.</p>
<p align="center">Descripción</p>	
<p>Tras una breve revisión crítica de la comunicación excluyente y sexista, la guía recogerá propuestas alternativas para la normalización de la comunicación corporativa incluyente. Se trata de un documento operativo y de fácil uso para la plantilla.</p>	
<p align="center">Público objetivo</p>	
<p>Plantilla de Chiclana Natural.</p>	

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

Justificación	El trabajo del cuidado imprescindible para la supervivencia humana y de gran valor social, hasta ahora invisible, no valorado económicamente y escasamente valorado socialmente, se convierte en un gran problema cuando la población femenina se incorpora de manera masiva al trabajo remunerado. Los problemas de conciliación de la vida privada y profesional tienen sus efectos a nivel económico y social y sus consecuencias se materializan en un notable descenso de la natalidad con los consiguientes efectos demográficos y sobre el sistema de pensiones, o con las tensiones producidas por los conflictos tanto familiares como laborales, a lo que hay que añadir, los problemas psicológicos y de malestar de género. Por todo ello, la ordenación del tiempo ha de seguir incorporándose a la gestión de los recursos humanos para favorecer la cristalización de un nuevo modelo de relaciones laborales que contemple la dimensión de género en la racionalización de los horarios laborales.
Objetivo estratégico	Favorecer un modelo de relaciones laborales que contemple la ordenación del tiempo (conciliación/corresponsabilidad) de manera más racional y equilibrada, para que hombres y mujeres puedan desarrollarse a nivel personal, familiar y profesional sin trabas de género.
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar los valores asociados a la igualdad de género entre la plantilla de Chiclana Natural, especialmente entre los varones. 2. Sensibilizar a las personas responsables de la gestión de los recursos humanos en relación con el cumplimiento de la Ley en materia de conciliación y también respecto a las ventajas que supone para la organización y para el bienestar de las personas, tomar medidas de conciliación y corresponsabilidad para hombres y mujeres. 3. Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación dispuestas en la Ley y también las medidas adicionales adoptadas por Chiclana Natural y dar a conocer los procedimientos a seguir para su disfrute.
Medidas	Medida 8. Estudio para la ampliación de las medidas actuales de conciliación en la empresa.
	Descripción
	Análisis de las medidas vigentes en la empresa para comprobar su adecuación o no a las necesidades reales de la plantilla y en su caso, valorar la efectividad de estas, con objeto de diseñar nuevas medidas y acciones para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad de los hombre y mujeres que componen la plantilla de la empresa.
	Público objetivo
	Plantilla de Chiclana Natural.
	Medida 9. Elaboración de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad adoptadas por la empresa.
Descripción	
Se trata de elaborar un documento ágil y útil para el personal de Chiclana Natural, en el que se recojan las medidas contempladas en la Ley de Conciliación, más las medidas adoptadas por la empresa y los procedimientos a seguir para poder disfrutar de las mismas.	
Público objetivo	
Plantilla de Chiclana Natural.	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

<p>Justificación</p>	<p>La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres integra el acoso sexual como una manifestación de la desigualdad entre géneros, de discriminación por razón de sexo y de violencia de género, que es necesario erradicar. Las consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral son devastadoras para las víctimas y se manifiestan con importantes alteraciones de la salud de las mujeres que lo sufren, como por ejemplo estrés y ansiedad, mina de la autoestima y genera sentimientos de culpabilidad en las víctimas. El acoso sexual en el ámbito laboral también tiene repercusiones laborales como por ejemplo una menor productividad, ausentismo, menor motivación e incluso abandono del puesto de trabajo. El hecho de que no se detecten o denuncien casos de acoso sexual, no quiere decir que no existan o que no vayan a producir; por ello, las medidas de prevención son fundamentales.</p>
<p>Objetivo estratégico</p>	<p>Actuar a nivel divulgativo y formativo para prevenir el acoso sexual y por razón del sexo en Chiclana Natural y, a la vez, protocolizar y sistematizar los procedimientos de actuación para el acompañamiento efectivo a las víctimas de acoso sexual.</p>
<p>Objetivos operativos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo en Chiclana Natural. 2. Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa con la tolerancia cero ante el acoso sexual y el acoso por razón del sexo. 3. Elaborar un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón del sexo.
<p>Medidas</p>	<p>Medida 10. Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón del sexo.</p> <p align="center">Descripción</p> <p>La mejor manera de abordar un asunto tan grave como es el acoso sexual o el acoso por razón del sexo es que toda la plantilla sepa cómo actuar en todo momento, y para ello, contar con un manual de procedimientos claro, facilita los pasos a dar y la forma de proceder.</p> <p align="center">Público objetivo</p> <p>Plantilla de Chiclana Natural</p> <p>Medida 11. Elaboración de un folleto para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.</p> <p align="center">Descripción</p> <p>Se trata de contar con un documento que llame la atención sobre este fenómeno e invite a la reflexión y a la toma de conciencia sobre la importancia de adoptar un compromiso firme con la detección, denuncia y erradicación de posibles casos.</p> <p align="center">Público objetivo</p> <p>Plantilla de Chiclana Natural</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. ESTANDARES DE CALIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Justificación	<p>Las empresas proveedoras son una parte importante del funcionamiento de las empresas contratantes y contribuyen a mantener los estándares de calidad y, por tanto, a mantener o mejorar la imagen y reputación de las empresas que las contratan. Desde este punto de vista, poner en valor la igualdad de manera integral y transversal requiere que estas empresas, externas a la organización, pero integradas mediante el suministro de productos o servicios, conozcan y compartan su cultura y su filosofía.</p> <p>En el caso de la igualdad entre mujeres y hombres, las empresas proveedoras no solo deben de ser permeables a los valores asociados a ella, sino que además han de ser coherentes con lo expresado en el Plan de Igualdad de Chiclana Natural y en consecuencia, seguir y cumplir con los criterios y exigencias que se marquen en cada momento.</p>
Objetivo estratégico	<p>Trabajar con las empresas proveedoras al menos en dos sentidos: uno en relación con la sensibilización y formación en materia de género y otro, en la clarificación y materialización de los requisitos a cumplir en materia de igualdad para poder contratar con Chiclana Natural.</p>
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y sensibilizar en género a las empresas proveedoras de Chiclana Natural para la consecución de una mejor y más eficiente prestación de sus servicios. 2. Dotar a las empresas proveedoras de métodos y herramientas para la inclusión de los criterios de igualdad de manera transversal en el suministro de sus productos y en la prestación de servicios.
Medidas	<p>Medida 12. Formación y sensibilización en materia de género a empresas proveedoras.</p>
	<p style="text-align: center;">Descripción</p>
	<p>El programa formativo y de sensibilización dirigido a empresas proveedoras contendrá aspectos básicos relacionados con la aplicación de la perspectiva de género en la prestación de servicios y al suministro de productos, siguiendo la normativa vigente y los principios inspiradores y las directrices estratégicas del Plan de Igualdad de Chiclana Natural.</p>
	<p style="text-align: center;">Público objetivo</p>
	<p>Empresas proveedoras de Chiclana Natural</p>
	<p>Medida 13. Elaboración de un manual para el cumplimiento normativo y de los requisitos en materia de género para contratar con Chiclana Natural.</p>
<p style="text-align: center;">Descripción</p>	
<p>Destinado a las empresas proveedoras para que estas adapten sus productos y servicios a los valores corporativos y de igualdad de Chiclana Natural.</p>	
<p style="text-align: center;">Público objetivo</p>	
<p>Empresas proveedoras de Chiclana Natural y órganos de contratación.</p>	

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: MEDIDAS TRANSVERSALES

Justificación	El sistema de seguimiento y evaluación propuesto en el Plan contempla la elaboración de un Panel de Indicadores, que será el encargado de dar cuenta del cumplimiento de las acciones y de los resultados esperados y no esperados tras el desarrollo de estas.
Objetivo estratégico	Contar con una herramienta que mida de manera sistemática y rigurosa el grado en que se han alcanzado los objetivos previstos en cada una de las acciones a desarrollar.
Objetivos operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un sistema ex ante un sistema de indicadores de género capaces de medir los registros de realización y de resultado de cada una de las acciones a implantar. 2. Disponer de una herramienta digitalizada de fácil y rápido uso que registre y reporte de manera continua del estado de situación de ejecución del Plan y de los posibles impactos producto de la implantación de las medidas contempladas en el mismo.
	Departamento de Recursos Humanos. Medida 14. Recogida de ideas y propuestas sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.
Medidas	Descripción
	Estimular la participación de la plantilla mediante la aportación de ideas y sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación.
	Público objetivo
	Plantilla de Chiclana Natural.
	Medida 15. Elaboración de un panel de indicadores para la evaluación y seguimiento del Plan.
	Descripción
El panel de indicadores contemplará al menos tres tipos de indicadores para cada una de las acciones a desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de realización. - Indicadores de avance. - Indicadores de impacto. 	
Medida 16. Seguimiento, evaluación continua, redacción de informes intermedios y de la memoria final descriptiva y de resultados.	
Descripción	
El seguimiento y evaluación del Plan requiere una atención permanente por parte de la Comisión de Igualdad y en su caso, de la entidad evaluadora. En este sentido, habrá de llevarse un registro sistemático de datos y la obtención de la información e incidencias provenientes de la ejecución de las medidas. Esta labor de carácter continuo, concluirá con la redacción de los informes parciales anuales y con la elaboración de la memoria final descriptiva y de resultados.	

6. Modelo de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, gestionar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación, requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes, como por ejemplo la experiencia, el conocimiento y las lecciones aprendidas a través del tiempo.

6.1. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres implica el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte de la dirección de la empresa.

La Junta General y el Consejo de administración de Chiclana Natural S.A. como órganos impulsores del Plan, son los encargados de velar y garantizar el correcto y eficiente desarrollo de las acciones.

Por su parte el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de la coordinación y dinamización para el correcto desarrollo, evaluación y seguimiento de las acciones contenidas en el Plan, y para ello, se apoyará en la Comisión de Igualdad y puntualmente, cuando por la especificidad de las acciones, así se requiera, contará con el apoyo de asistencia técnica externa.

El resto de los departamentos de la empresa se encargarán de la transversalización de las acciones correspondientes a sus respectivos departamentos, pudiéndose dar el caso de que una misma acción deba llevarse a cabo en más de un departamento o en todos ellos.

6.2. Organización y planificación de la gestión del Plan

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:

1. **Compromiso directivo** con la incorporación de la transversalidad de género para eliminar las barreras de género.
2. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
3. **Mecanismos de coordinación** de las distintas áreas de intervención en el desarrollo de las diferentes acciones contempladas en el Plan.
4. **Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla** (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones de género en el que se contemple la igualdad como valor social.

Para llevar a cabo el proceso de implantación de las acciones programadas se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad semestral para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación de las acciones contempladas en el Plan.

La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

7. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres de Chiclana Natural S.A. constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno.

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales de las acciones del Plan, además de permitir comprobar el grado en que se han cumplido los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayudar a identificar dificultades, buenas prácticas y lecciones aprendidas relativas a las acciones desarrolladas.

De este modo se podrá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos con respecto a los resultados esperados, y también la coherencia de las acciones, la calidad de los procesos y los impactos de género esperados y no esperados y, a su vez, se podrá conocer el número de personas beneficiarias, el grado de satisfacción o el cumplimiento de los plazos previstos y también, permitirá valorar el funcionamiento de los equipos de trabajo y de las estructuras de gestión y coordinación, así como el grado de eficiencia conseguido en relación con los recursos dispuestos.

Para conseguir tales propósitos, el Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de evaluación – valoración anual, como el informe final de resultados.

- **Sistema de seguimiento**

- **Informes intermedios de seguimiento**

- **Informe final**

8. Horizonte temporal

La vigencia del Plan para la igualdad de oportunidades y no discriminación de Chiclana Natural S.A. será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2021 y finalizando en el 2024.

Años	2021												2022												2023												2024												
Meses	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Línea Estratégica 1. Sensibilización y formación																																																	
M1.																																																	
M2.																																																	
M3.																																																	
M4.																																																	
M5.																																																	
Línea Estratégica 2. Comunicación interna y externa																																																	
M6.																																																	
M7.																																																	
Línea Estratégica 3. Ordenación del tiempo																																																	
M8.																																																	
M9.																																																	

Años	2021												2022												2023												2024													
Meses	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo																																																		
M10.																																																		
M11.																																																		
Línea estratégica 5 Estándares de calidad en materia de igualdad para las empresas proveedoras																																																		
M12.																																																		
M13.																																																		
Línea estratégica 6. Medidas transversales																																																		
M14.																																																		
M15.																																																		
M16.																																																		

9. Envolvente económica

- **Envolvente económica global**

Línea estratégica	Acción	Nombre de la acción	Presupuesto ⁵ económico en €
1	M1.	Elaboración y distribución de material divulgativo.	1.840€
	M2.	Adecuación del Convenio a la normativa vigente sobre igualdad de trato y no discriminación de las mujeres.	Coste 0
	M3.	Divulgación del compromiso de Chiclana Natural con la igualdad de género.	Coste 0
	M4.	<i>Webinar</i> de presentación del Plan de Igualdad a la plantilla.	Coste 0
	M5.	Píldora formativa dirigida a la Comisión de Igualdad	1.000€
2	M6	Revisión progresiva de la comunicación escrita e iconográfica.	2.200€
	M7.	Elaboración de una guía para el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.	1.800€
3	M8.	Estudio para la ampliación de las medidas actuales de conciliación en la empresa.	Coste 0
	M9.	Elaboración de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad ofrecidas por la empresa.	Coste 0
4	M10.	Elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o en caso de acoso por razón de sexo.	900€
	M11.	Elaboración de un folleto para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.	Coste 0
5	M12.	Formación y sensibilización en materia de igualdad de género a las empresas proveedoras.	1.800€
	M13.	Elaboración de un manual para el cumplimiento normativo y de los requisitos en materia de género para contratar con Chiclana Natural.	1.600€
6	M14.	Recogida de ideas y propuestas sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.	Coste 0
	M15.	Elaboración de un panel de indicadores para la evaluación y seguimiento del Plan.	800€
	M16.	Seguimiento, evaluación continua y redacción de informes intermedios y de la memoria final descriptiva y de resultados.	5.200€
Total			17.140€

⁵ El coste cero se corresponde con las medidas a desarrollar por la Comisión de Igualdad en colaboración con la empresa

- **Envolvente económica por anualidades**

Año	Presupuesto total anual estimado en €
2021	6.340€
2022	5.800€
2023	2.400€
2024	2.600€
TOTAL	17.140€

Cuestionario para la plantilla⁶

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos de la empresa a través de la integración de la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres de la plantilla, Chiclana Natural está realizando un Diagnóstico de situación con visión de género, que será la base para la elaboración del I Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres de la empresa. La opinión de cada miembro de la plantilla es muy valiosa para la elaboración del Diagnóstico y la posterior elaboración del mencionado Plan, por ello le agradecemos su inestimable colaboración mediante la cumplimentación del cuestionario. Al tratarse de un cuestionario de opinión, rogamos que contesten a cada uno de los ítems de manera sincera. Destacamos así mismo, que el equipo investigador garantizará la confidencialidad de las respuestas.

Sexo de la persona encuestada *

HOMBRE
MUJER

¿Su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

SI
NO
NS/NC

En Chiclana Natural ¿tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceder a los procesos de selección de personal? *

SI
NO
NS/NC

¿Acceden por igual hombres y mujeres a todos los puestos vacantes? *

SI
NO
NS/NC

¿Se benefician por igual mujeres y hombres de las acciones formativas ofrecidas por la empresa a la plantilla? *

SI
NO
NS/NC

¿Los criterios de promoción interna son igualitarios para hombres y mujeres? *

SI
NO
NS/NC

⁶ *Obligatorio

¿Favorece la empresa la conciliación de la vida privada y profesional de la plantilla? *

SI
NO
NS/NC

En caso de que existan, ¿conoce la plantilla la existencia de las medidas de conciliación disponibles? *

SI
NO
NS/NC

¿Sabría dónde acudir o como proceder en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo? *

SI
NO
NS/NC

¿Cree que es necesario elaborar un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa? *

SI
NO
NS/NC

POR FAVOR, APORTE SUS SUGERENCIAS PARA LA ELEBORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

INDIQUE EN ESTE APARTADO LAS OBSERVACIONES QUE ESTIME OPORTUNAS

Gracias por su colaboración