



**3º** PROYECTO DE IGUALDAD  
**2016-2021**  
**BORGES**  
*International*  
GROUP

**ÍNDICE**

Presentación del Proyecto y justificación..... 3

Marco legal.....4

    Normativa internacional..... 4

    Legislación española .....4

    Legislación catalana..... 5

    Legislación propia en materia de Igualdad..... 5

    Nuevo panorama en Igualdad de Oportunidades.....6

    Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.....7

Metodología .....8

Análisis de la empresa.....9

    Introducción.....9

    Contexto empresarial.....9

    Contexto en materia de igualdad..... 10

Análisis cuantitativo.....16

    Análisis de la plantilla .....16

Análisis cualitativo.....23

    Evaluación 2º Plan de Igualdad 2012 -2015: objetivos y acciones.....23

    Estudio Psicosocial: conclusiones y acciones de mejora.....34

    Responsabilidad Social Empresarial: conclusiones de la encuesta de RSE.....35

Objetivos del presente Proyecto de Igualdad 2016 -2021.....37

Temporalización.....43

Recursos ..... 44

Glosario.....45

Anexo I. Cartel de la Comisión de Igualdad.....51

## PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y JUSTIFICACION

Presentamos el documento *3º Proyecto de Igualdad* de la empresa Borges S.A.U. para los años 2016-2021 con la doble voluntad de, por un lado, seguir ofreciendo a nuestros *stakeholders* una visión general de la importancia de trabajar las desigualdades que se dan por razones de sexo, discapacidad o de tipo social en el contexto laboral y en el ámbito de las relaciones laborales y, por otro lado, dar continuidad al *2º Plan de Igualdad y perspectiva de género* de la empresa Borges S.A.U. 2012-2015 y a todas aquellas actuaciones que se iniciaron entonces pero que son vigentes en la actualidad y queremos que sigan siéndolo en el futuro como huella de nuestra identidad empresarial.

Desde la Dirección General de Borges International Group y, por ende, de la empresa Borges S.A.U., queremos dar a conocer el trabajo que realizamos para conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, personas con discapacidad y/o con riesgo de exclusión social y contribuir, mediante nuestro compromiso, a avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

La realización de políticas de igualdad de oportunidades en la organización empresarial es un proceso continuo que ha de contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el entorno laboral. Estas no requieren de grandes recursos pero si de un firme y sincero compromiso, así como de un cercano seguimiento por parte de las personas responsables.

Si bien es cierto que en el caso concreto de la empresa Borges S.A.U. ya partimos de la realización de dos planes de Igualdad, para la elaboración de este *Proyecto de Igualdad* nos basaremos en la evaluación y en las conclusiones extraídas al cierre del pasado Plan de Igualdad lo que nos ha de permitir conocer la situación en la que nos encontramos como empresa a fecha de enero de 2016 en relación a la igualdad de oportunidades para poder, seguidamente, elaborar un plan de trabajo adecuado y adaptado a nuestras-necesidades actuales.

La finalidad última del presente *Proyecto* es la de dar continuidad y seguimiento a las acciones que en el pasado Plan de Igualdad no llegaron a su óptima consecución, mantener las más relevantes a la vez que añadir nuevas enmarcadas en otros ámbitos de mejora, dotando así de coherencia a todo el proceso de construcción de una empresa sensibilizada por la igualdad efectiva.

A diferencia de los dos Planes de Igualdad Anteriores, este *Proyecto* abarca acciones del área de RSE, enfocadas a la Discapacidad y a la Exclusión Social, con lo cual **nos planteamos la igualdad desde tres ámbitos diferentes:**

- **Perspectiva de género**
- **Discapacidad**
- **Exclusión social**

## MARCO LEGAL

### Normativa Internacional

En el año 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.

Ya en el 1919 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) proclamaba *“Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”*.

En el Convenio núm. 100 OIT de 1951 se recoge la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina para un trabajo del mismo valor.

También en el Convenio núm. 111 OIT de 1958 se hace referencia a la discriminación en materia de trabajo y ocupación.

El 19 de septiembre de 1966 se aprobó el Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

La ONU, en el año 1979, realizó una Convención para la eliminación de toda forma de discriminación, definiéndose la expresión *“discriminación contra la mujer”* como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”*.

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión *“promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”*.

### Legislación española

En España desde el año 1978 con la instauración de la democracia y la aprobación de la Constitución se intenta adaptar el ordenamiento jurídico a la no discriminación por razón de sexo. Así, este principio queda recogido en distintos artículos de la Constitución de la siguiente forma:

Art. 1.1. *España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

Art. 9.2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

Art. 14. *Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

El Estatuto de los trabajadores también lo hace constar en los siguientes artículos:

Art. 4.2.c. *“... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil...”*.

Art. 16.2. *“... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil...”*.

Art. 17.1. *Principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

Art. 24.2. *Igualdad de trato en los criterios de ascenso.*

Art. 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

También el Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multa.

### **Legislación catalana**

En el Estatuto de Autonomía de Catalunya de 1979 se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental y se otorga al gobierno de la Generalitat de Catalunya las competencias exclusivas en materia de promoción de la mujer.

El 18 de junio de 1986, el Parlament de Catalunya, aprobó la Resolución 81/II sobre la promoción de la mujer y, por el Decreto 25/1987, de 29 de enero, se creó la Comisión interdepartamental con el objetivo de promover la igualdad de derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como promover equitativamente la participación de las mujeres en la vida social, cultural, económica y política.

En el año 1989, por la Ley 11/1989, de 10 de julio, se creó un organismo ejecutivo: el Institut Català de la Dona, cuyos objetivos son fomentar, en colaboración con los demás departamentos, la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres, fomentar y coordinar la prestación de servicios de toda forma, etc.

### **Legislación propia en materia de Igualdad**

En el año 1983 se creó, mediante la Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer para promover actuaciones para favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuyo objeto queda definido en su artículo primero.

1. *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas*

política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

2. “A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar o corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo”.

### Nuevo panorama en igualdad de oportunidades

Desde el 17 de septiembre de 2014, mediante la Ley 15/2014, se acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la igualdad de oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que pasa a denominarse “Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades” (IMIO).

Este organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, tiene como funciones promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas prácticas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

[Real Decreto 774/1997](#), de 30 de mayo (BOE 12 de junio)

[Ley 16/1983](#), de 24 de octubre (BOE 26 de octubre)

El artículo 17 de la [Ley 15/2014](#), de 16 de septiembre



**Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Con el fin de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta ley quiere reforzar medidas y mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad.

En fecha 23 de julio de 2015 se ha publicado en el DOGC esta Ley cuyo objeto es establecer y regular los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Como medidas más destacadas en el ámbito laboral, la Ley obliga a las empresas a arbitrar procedimientos específicos para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones que pueda formular cualquier trabajador que haya sido objeto de acoso.

Así mismo, se crea el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo como reconocimiento a las empresas que promuevan políticas de igualdad de género en el ámbito laboral, cuando las mismas cumplan determinados requisitos, y cuya obtención puede ser tenida en cuenta como criterio de adjudicación en la contratación del sector público.

Igualmente, como aspecto novedoso, la Ley establece que los sindicatos deberán adjudicar a un delegado sindical la función de velar específicamente por la igualdad de trato y de oportunidades en el marco de la negociación colectiva. Dicho delegado deberá estar en posesión de una titulación específica en materia de igualdad. Por otra parte, la Ley impulsa medidas para garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en la negociación colectiva, así como para incorporar la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo.

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la elaboración del presente *Proyecto de Igualdad* de la empresa Borges S.A.U., se ha realizado mediante la utilización de dos tipos de datos: cuantitativos y cualitativos.

Para los **datos cualitativos** nos hemos basado en las conclusiones de la evaluación del *2º Plan de Igualdad* (objetivos que arrastramos al presente Proyecto), las conclusiones del estudio Psicosocial realizado por la plantilla en marzo de 2014, así como los resultados extraídos de la encuesta de RSE realizada a la plantilla en febrero 2016 para conocer las áreas de interés de los colaboradores.

También se ha recogido una amplio grueso de información de los procedimientos establecidos para el área de Recursos Humanos del Grupo Borges, tales como la selección, la acogida, la promoción, la descripción de puestos de trabajo o la formación, entre otros.

El análisis de toda esta información cualitativa nos ha proporcionado un exhaustivo conocimiento de los procedimientos internos del departamento y su grado de cumplimiento en materia de igualdad en el momento de ser aplicados.

Los **datos cuantitativos** corresponden a datos extraídos del programa interno de gestión de personal SAP.

Paralelamente, se han extraído algunos datos cuantitativos de los documentos *Excel* internos realizados por el Departamento de Recursos Humanos, como por ejemplo, la información relativa a los cursos de formación realizados dentro del Plan Anual de Formación.

Toda la información cuantitativa ha sido segregada por géneros y agregada por ítems, a fin de analizar los datos mediante gráficos, porcentajes, etc., que nos ayudan a una más transparente y clara interpretación de los mismos.

Toda esta metodología nos ha permitido una adecuada y eficaz gestión de la información que nos ha ayudado a discernir los objetivos a trabajar durante los próximos cinco años de duración de implementación del *Proyecto de Igualdad 2016-2021* de la empresa Borges S.A.U.

Durante el transcurso del *Proyecto de Igualdad* se realizará un cuestionario con la finalidad de captar la percepción de la plantilla en temas de igualdad. En función del resultado, y si fuera necesario, nos marcaremos objetivos/acciones para incluir en el proyecto.

## ANÁLISIS DE LA EMPRESA

### Introducción

Borges International Group, S.L.U. somos un grupo familiar agroalimentario español cuya sede central está compartida entre Reus (Borges, S.A.U.) y Tàrrega (Aceites Borges Pont, S.A.U.) y que desde su fundación, en el año 1896, pertenece a la Familia Pont. La organización es reconocida como una de las principales operadoras mundiales de alimentos de la Dieta Mediterránea y de sus aspectos nutritivos y saludables.

Por origen, por cultura y por los productos que comercializamos, con ingredientes básicos del estilo de vida mediterráneo, el Grupo es uno de los embajadores de la mediterraneidad en el mundo, llevando nuestros productos a los cinco continentes en más de 100 países.

En Borges tenemos como misión difundir los valores del *Mediterranean Life & Quality* mediante nuestros productos entre los consumidores y mercados de todo el mundo.

Nuestra visión es conseguir afianzar un futuro de crecimiento, consolidación, innovación y expansión basado en la calidad que nos caracteriza y demostrando día a día nuestro compromiso con este valor.

### Contexto empresarial

Borges International Group ha sufrido un proceso de reorganización interna agrupando por tipología de negocios las actividades del Grupo que han tenido impacto en la distribución de la plantilla.

Esta nueva organización, persigue la ordenación de nuestros negocios y sus equipos, desde un foco más específico y concreto en cada unidad de negocio, para poder acometer el necesario crecimiento:

- a) orgánico (más clientes con nuestros productos actuales y/o incorporación de nuevos productos por la vía de la innovación) y
- b) inorgánico (por la vía de la inversión en nuevos negocios y/o empresas).

Desde el 1 de junio de 2015 pasamos a disponer de 4 subgrupos mercantiles;

- Borges International Group (BIG)
  - o Ofrece a las unidades operativas los servicios contables, fiscales, legales, financieros, de recursos humanos, de sistemas de información, de eficiencia operativa, de auditoría interna y de estrategia corporativa.
- Borges Agricultural and Industrial Nuts (BAIN)
  - o Responsable de los negocios agrícolas e industriales/producción del área de frutos secos, así como la comercialización de los mismos en los segmentos de Ingredientes y Marcas Blancas.
- Borges Branded Foods (BBF)
  - o Responsable de la comercialización de los productos de Consumo con Marcas Propias, tanto en el canal Retail como en Out of Home (consumo fuera del hogar).
- Borges Agricultural and Industrial Edible Oils (BAIEO)
  - o Responsable de los negocios agrícolas e industriales/producción del área de aceites (oliva y semillas), así como la comercialización de los mismos en los segmentos de Ingredientes y Marcas Blancas.

Esta redistribución ha provocado el traspaso de un 17,9% de la plantilla de Borges S.A.U. a Borges Internacional Group y a Borges Branded Foods.

Los Agentes de Igualdad implicados en la elaboración e implementación del Proyecto pertenecen a Servicios Centrales (Borges International Group), con lo cual las acciones que se llevan a cabo tienen validez para todo el Grupo.

### **Contexto en materia de Igualdad**

#### BORGES Y LA DIVERSIDAD

La gestión de la diversidad en Borges International Group no sólo atiende a la diversidad cultural sino también a aspectos tales como género, discapacidad, edad y exclusión social.

La diversidad nos fortalece y en ella se sustenta nuestra ventaja competitiva, con equipos de trabajo formados por personas que provienen de diferentes entornos y valorados por sus méritos y capacidades.

En Borges S.A.U. creemos que la Diversidad es muy importante, y que todos debemos ser capaces de trabajar juntos de forma eficiente y beneficiarnos de nuestra diversidad cultural. En el 2012 nos adherimos al **Charter de la Diversidad** en España comprometiéndonos con un decálogo de principios de Igualdad de Oportunidades y respeto a la Diversidad dentro de los valores de la empresa.



El Charter de Diversidad es una carta/ código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño, para fomentar su compromiso hacia:

- principios fundamentales de igualdad
- comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

Las empresas que voluntariamente son signatarias del Charter de la Diversidad respetan las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

- *Sensibilizar*: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados.
- *Avanzar en la construcción de una plantilla diversa*: la empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).
- *Promover la inclusión*: la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- *Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas*: la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.
- *Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio*: las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.
- *Reconocer la diversidad de los clientes*: las organizaciones deben conocer el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.
- *Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados*: el compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la empresa.
- *Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras*: invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.
- *Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.*
- *Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación*, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa

Aseguramos nuestra ventaja competitiva teniendo equipos con personas de orígenes, experiencias y perspectivas muy diversas, que se sientan valorados por la aportación positiva que puedan hacer al éxito de la Compañía.

En nuestras sedes centrales trabajan conjuntamente personas de diferentes nacionalidades, estrategia para aumentar la competitividad.

Las nacionalidades de nuestra plantilla son las siguientes (15): España, Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Colombia, Francia, Holanda, Marruecos, Méjico, Portugal, Rumania, Senegal y Letonia.

### BORGES Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

El riesgo de exclusión social es el riesgo que padecen algunas personas que, por su condición social, son total o parcialmente excluidas de una plena participación en la sociedad en la que viven.

El objetivo general es el de garantizar la igualdad de oportunidades de este colectivo para que se incorporen al mercado laboral y se integren plenamente en la sociedad.

#### *Colectivos:*

- Inmigrantes (personas de fuera de la UE que tienen dificultad de convalidar la titulación, que proceden de países con conflictos bélicos, etc.) y minorías raciales.
- Gente sin hogar, sin recursos económicos, que se asocian a otros problemas (adicciones, problemas físicos o mentales).
- Mayores de 45 años desocupados, recién licenciados o parados de larga duración.
- Personas analfabetas.
- Drogadictos y personas con problemas de delincuencia.
- Víctimas de violencia de género.

### Últimas iniciativas de relevancia en esta materia

De cara a la inserción de personal en riesgo de exclusión social fomentamos el uso de iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad de determinados colectivos a través de Convenios de Colaboración del Servicio de Ocupación de Catalunya, Programa de Garantía Juvenil o contrataciones de más de 45 años, Programa Operación Cantera, etc.

Así mismo, otros indicadores que reflejan la igualdad de oportunidades en nuestra empresa serían la adaptación de la jornada de trabajo para aquellas personas que sufren dificultades (por ejemplo tienen a su cargo una persona dependiente, sufren violencia de género, etc.); la participación en programas regionales de empleo; el convenio del Ministerio de Igualdad contra la Violencia de género, etc.

## BORGES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El compromiso de Borges S.A.U. con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se pone de manifiesto con el avance en nuestros objetivos fijados en esta materia.

Nuestro *3º Proyecto de Igualdad* para los años 2016-2021, ha dado continuidad al desarrollo de los dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres anteriores que se iniciaron en 2007 y 2012 respectivamente.

Acciones de Igualdad de Oportunidades:

- Revisión de los objetivos fijados en el Plan por las Comisiones de Igualdad en reuniones periódicas.
- Revisión del Protocolo de acoso.
- Revisión del manual práctico de lenguaje no sexista.
- Renovación de nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades fruto de la obtención del **Distintivo de Igualdad** en la empresa por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, obtenido en nuestros centros principales de Borges S.A.U (2010) y Aceites Borges Pont, S.A.U (2011).



## Últimas iniciativas de relevancia en materia de Igualdad

### *-Red de empresas Distintivo de Igualdad:*

Borges S.A.U. participa en la Red Distintivo de igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que potencia el intercambio de buenas prácticas entre las empresas poseedoras del Distintivo de Igualdad a través de jornadas técnicas y foros (*eroom*).

### *-Acuerdo de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:*

Borges S.A.U. firmó un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la adopción de medidas que aumenten la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección (noviembre 2014).



*-Proyecto Promociona:*

En base al acuerdo de colaboración mencionado, Borges S.A.U. actualmente está participando en el proyecto Promociona de la CEOE. Iniciativa que con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de ESADE, pretende mejorar el acceso de la mujer a puestos directivos y a los consejos de administración de las empresas en España para promover un liderazgo compartido.

*-Curso de sensibilización en materia de Igualdad a la Comisión de Igualdad:*

Borges S.A.U. realizó un curso con el fin de sensibilizar a su Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres y transmitir una cultura de Igualdad en el seno de la Organización (año 2014).

### BORGES CON LA DISCAPACIDAD

El objetivo general es el de garantizar la igualdad de oportunidades de este colectivo para que se incorporen al mercado laboral y se integren plenamente en la sociedad.

Las personas con algún tipo de discapacidad (física, psíquica o mental) tienen muchas dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Según datos del INE (2014), solo uno de cada cuatro españoles con discapacidad registrada (25,7%) tiene empleo. Y solo el 38% están activos, es decir que tienen trabajo o lo buscan, 39 puntos por debajo de las personas sin discapacidad. Aun así, su índice de desempleo alcanza el 32,2%, nueve puntos más que el resto. En Catalunya, la tasa de actividad es del 39,5%.

### Últimas iniciativas de relevancia en esta materia

*-Enclave laboral de diez personas con discapacidad:*

Borges S.A.U. ha llevado a cabo un enclave laboral de diez personas con discapacidad a través del Grupo Sifu.

Los enclaves laborales vienen contemplados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013). Son una herramienta para la creación de empleo para personas con discapacidad y su posible incorporación al mercado abierto con el objetivo de que estas personas puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales como el resto de los ciudadanos.

- *Ley LGD (antigua Ley LISMI)*

La integración de personas con discapacidad está contemplada por la legislación estatal y siguiendo esta premisa cumplimos con la Ley General de Discapacidad (LGD) (antigua Ley de Integración Social de los minusválidos (LISMI)), cumpliendo con el 2% de contratación de personal con algún tipo de discapacidad a la vez que colaborando con centros de empleo especial como el Taller Baix Camp (Reus) y Fundación Alba (Tàrrega) que orientan laboralmente a este colectivo.

- *Contratación de servicios operados por gente con discapacidad.*

Impresión gráfica de la revista interna "Gente Borges" por parte de la Fundación TOPROMI, un centro especial de trabajo para adultos con discapacidades intelectuales.

- *Colaboración con empresas y entidades de la zona en materia de Igualdad.*

Participación en talleres y *Workshops* para compartir buenas prácticas a la hora de fomentar la diversidad en las empresas. Atendimos el pasado mayo del 2015 una *Workshop* organizada por la Fundación Adecco, con la presencia de diferentes organismos catalanes.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

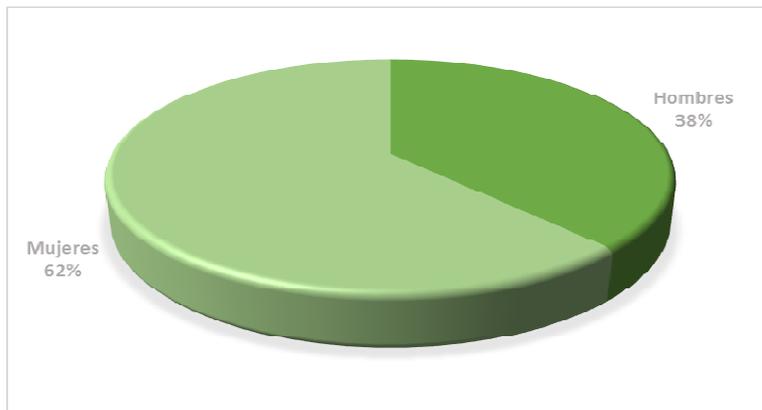
**Análisis de la plantilla**

Es necesario, en primer lugar, analizar la estructura de la empresa mediante datos de referencia generales y las características de la plantilla para situarnos en el marco concreto.

Las características de la plantilla es el resultado de múltiples factores interrelacionados: internos como son las directrices de la Dirección de la empresa y las políticas de Recursos Humanos, y externos como son los arquetipos en relación al mundo laboral y los géneros.

Los datos cuantitativos corresponden a datos numéricos extraídos del programa interno de gestión de personal SAP, en el que se crea con cada nuevo empleado una “ficha” en la que se vuelcan a lo largo de toda su trayectoria profesional en la organización los diferentes datos relativos a ese empleado/a; es decir, fecha de nacimiento (para el cálculo de edad), fecha de incorporación (para el cálculo de la antigüedad), salario, nivel de formación, etc.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Plantilla	131	38	214	62	345

Borges S.A.U. está formada por una plantilla de 345 personas, de las cuales 131 son hombres y 214 son mujeres. Observamos en la gráfica que el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. Este es un hecho que se debe tener en cuenta y analizar la demás información presentada de acuerdo a esta característica de empresa.

Respecto al 2º *Plan de Igualdad* de Borges S.A.U. cabe destacar que la plantilla ha aumentado en 11 efectivos (de 334 hemos pasado a 345 personas), habiendo reducido la proporción masculina en un 3.7% e incrementándose la femenina en un 8%.

Si comparamos los hechos en cuanto a la variación que hubo entre el segundo y el primer *Plan de Igualdad*, vemos que sucedió a la inversa, puesto que se incrementó la proporción masculina y se redujo la femenina, en un 8% y 5% respectivamente. Por lo que la variación está equilibrada.

**DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE TRABAJO**

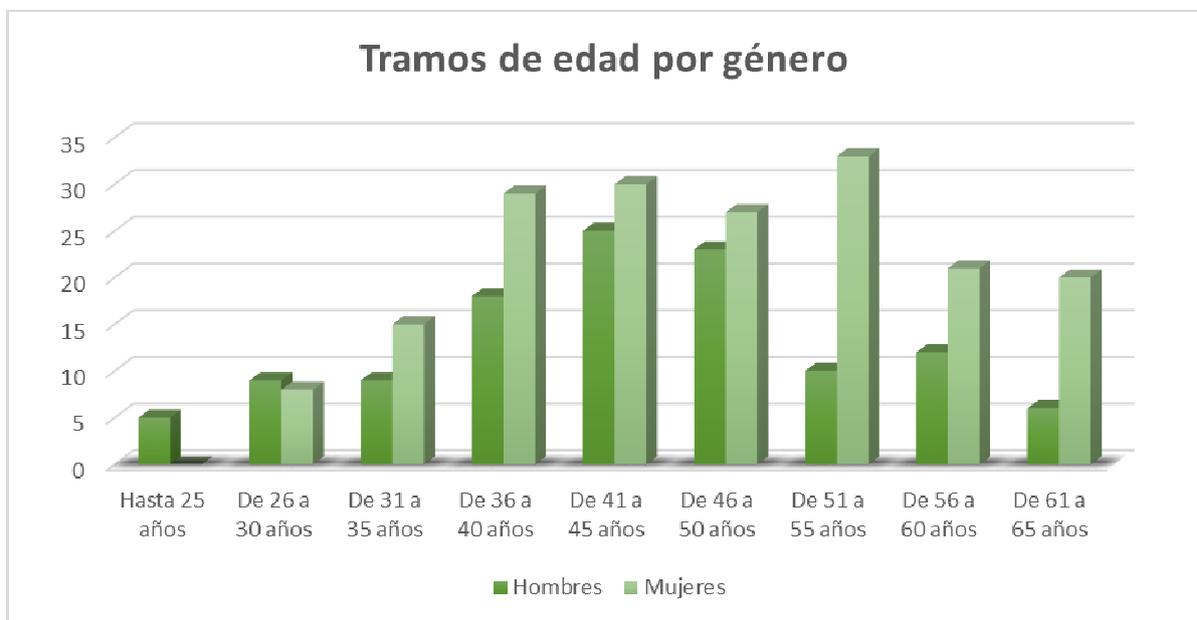


	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Estructura	35	49	36	51	71
Producción	96	35	178	65	274
TOTAL	131	39	214	61	345

Analizando los gráficos, podemos ver el grado de igualdad presente en el área de estructura (49% hombres vs 51% mujeres). Por lo que respecta al área de producción, podemos observar que hay un 30% más de mujeres en la plantilla, prácticamente el doble en comparación con los hombres. Por otra parte, la presencia de mujeres en puestos de producción es un 14% mayor de las que ocupan un puesto en el área de estructura.

Este factor se debe al tipo de negocio al que se dedica nuestra empresa y a los procedimientos que se requieren ya que son, en su mayoría, trabajos de manipulación (movimientos repetitivos en una línea de trabajo con poca carga) que históricamente han sido ocupados por el género femenino y que, debido a nuestra alta tasa de antigüedad junto a nuestro bajo índice de rotación conllevan la persistencia de este fenómeno.

**DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE EDAD**

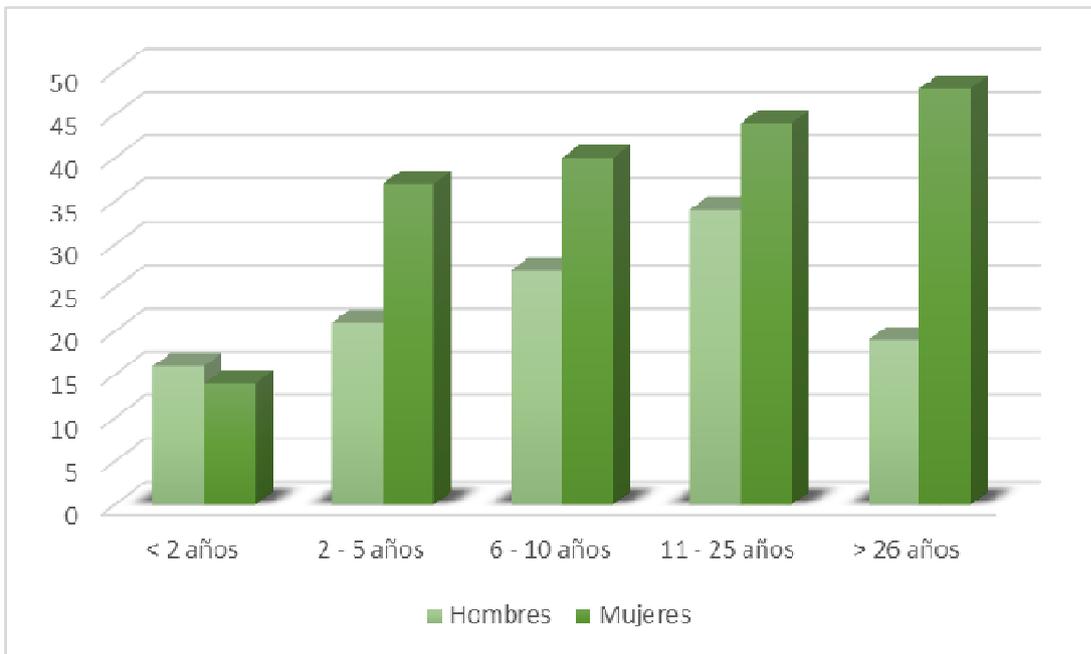


	Hombres	%	Mujeres	%	Totales	%
Hasta 25 años	5	100	0	0	5	1,67
De 26 a 30 años	9	53	8	47	17	5,67
De 31 a 35 años	9	37	15	63	24	8
De 36 a 40 años	18	38	29	62	47	15,67
De 41 a 45 años	25	45	30	55	55	18,33
De 46 a 50 años	23	46	27	54	50	16,67
De 51 a 55 años	10	23	33	77	43	14,33
De 56 a 60 años	12	36	21	64	33	11
De 61 a 65 años	6	23	20	77	26	8,66
<b>TOTALES</b>	<b>117</b>	<b>39</b>	<b>183</b>	<b>61</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Analizando los datos observamos que los tramos de edad con más representatividad son los situados entre los 36 y los 55 años (el 65%). Este factor denota una plantilla de edad bastante avanzada, la mayoría de la cual es femenina (61% frente al 39% masculino).

Nuestra plantilla ha ido creciendo a la vez que lo ha hecho nuestro negocio, ofrecemos una estabilidad por lo que son parte activa del buen desarrollo y proyección de Borges S.A.U. Un 15% de la plantilla tiene menos de 30 años, lo que se debe al interés de la empresa en atraer talento joven, profesionales que puedan desarrollarse y ayudar al crecimiento de la empresa a la vez que se van cubriendo también las jubilaciones que se están produciendo.

**DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO EN RELACIÓN AL AÑO DE INCORPORACIÓN**



Antigüedad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
≤ 2 años	16	53	14	47	30	10
2 - 5 años	21	36	37	64	58	19,4
6 - 10 años	27	46	40	54	67	22,3
11 - 25 años	34	43	44	57	78	26
≥ 26 años	19	28	48	72	67	22,3
TOTAL	117	39	183	61	300	100

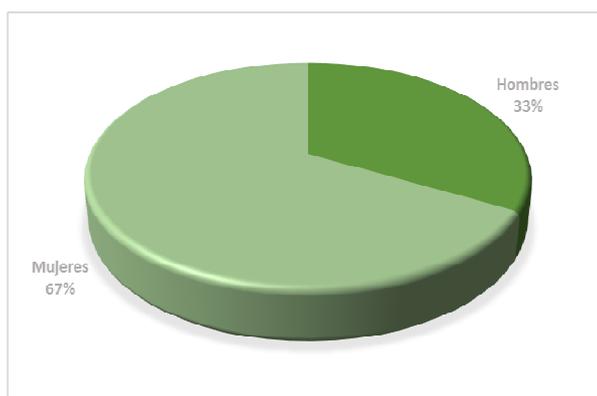
Analizando la gráfica vemos que la distribución de hombres y mujeres en relación a la antigüedad en la empresa es muy variada.

Para aquellas personas con una antigüedad de más de 26 años vemos que tres cuartas partes son mujeres, esto se debe a que en su mayoría las categorías de la organización en el pasado eran vinculadas al área productiva, un área muy feminizada en nuestra organización.

En contrapartida, y con el crecimiento y profesionalización del negocio en los últimos años observamos que cuanto menor es la antigüedad menor es también la diferenciación por género.

En lo que se refiere a los 2 últimos años de incorporación en la empresa, vemos que el porcentaje de hombres y mujeres es prácticamente el mismo, este fenómeno es debido a la inclusión de personal masculino en la categoría de manipulador/a y a la contratación de personal técnico para estructura tanto masculino como femenino.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA



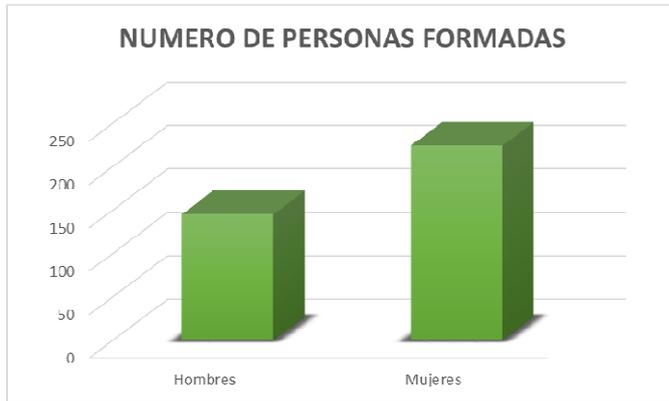
	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Plantilla	2	33	4	67	6

Podemos comprobar que en la actualidad tenemos un total de 6 personas con algún tipo de discapacidad. Este dato, sumado a las medidas alternativas que aplicamos para fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad ( taller Baix Camp, grupo Sifu, fundación Tropomi, etc) demuestran la implicación de Borges S.A.U. con este colectivo.

Reafirmamos así nuestro compromiso de avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

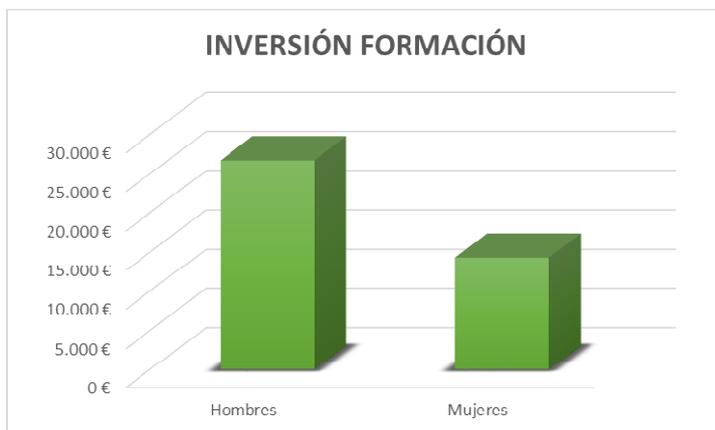
**DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO SEGÚN LA FORMACIÓN**

La información relativa a la formación, según la inversión de formación realizada y las horas de formación impartidas en el último año fiscal 2015 – 2016 nos permite tener una visión de la formación que se está proporcionando a la plantilla, diferenciando entre hombres y mujeres para analizar las diferencias que se puedan producir.



	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Plantilla	145	39	224	61	369

Respecto al **número de personas** formadas vemos que el número de mujeres formadas es mayor al de los hombres, la razón principal se encuentra en la misma proporción de la plantilla, donde el 67% está formada por mujeres en comparación al 33% de hombres, registrándose así unos valores bastante equilibrados teniendo en cuenta la estructuración de nuestra empresa Borges, S.A.U. En consecuencia más mujeres han recibido algún tipo de formación durante este último año fiscal.



	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Inversión	26.710 €	65	14.325 €	35	41.035 €

Si observamos la **inversión en formación** vemos que ésta ha sido mayor en hombres (un 65% del total invertido). Este hecho es debido a que, a pesar de que más mujeres han recibido formación, un número elevado de mujeres han recibido formación interna sin coste añadido (como la formación anual en “Higiene y seguridad alimentaria, sensibilización medioambiental y prevención de riesgos laborales” que se realiza cada año a toda la plantilla del área productiva), por otra parte más hombres han recibido formación en “Conducción segura de aparatos de elevación” que sí supone un coste añadido, así como la formación de Master facilitada a un trabajador del departamento técnico, fomentando la especialización de conocimientos; todo ello supone un coste mayor para la formación de los hombres.



	Hombre	%	Mujeres	%	Total
Horas	1.093	44	1.410	56	2.502

Finalmente analizando las **horas de formación** que han recibido los empleados, vemos que éstas son similares entre mujeres y hombres; la pequeña diferencia que se da es debida a que hay más mujeres interesadas en recibir clases de idiomas lo que hace que aumente el número de horas (56%), recordemos que la formación en idiomas se da durante todo el año (exceptuando el periodo estival).

Todo ello, denota el esfuerzo por parte de Borges S.A.U. por ofrecer a su plantilla, a pesar del contexto socio-económico actual, cada vez más formación a un número mayor de empleadas y empleados y así contribuir a su crecimiento y desarrollo profesional, pero también personal.

ANÁLISIS CUALITATIVO
----------------------

- **A) Evaluación 2º Plan de Igualdad: Objetivos y acciones.**
- **B) Estudio Psicosocial: Conclusiones y acciones de mejora.**
- **C) Responsabilidad Social Empresarial: Conclusiones de la encuesta.**

---

## **A) EVALUACIÓN 2º PLAN DE IGUALDAD 2012 - 2015: Objetivos y acciones**

### **Introducción**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirige a las organizaciones el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Entre otras medidas, la ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus actividades y expresa la necesidad de que éstos adopten acciones específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad.

Con objetivo de promover la igualdad en el ámbito laboral, el artículo 45 de la Ley implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores, y estipula que la redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo.

Los planes de igualdad, según establece la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46, fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de sus objetivos. Sin embargo, la Ley no proporciona las directrices básicas para efectuar la evaluación y cada organización adopta su propio enfoque en función de sus cometidos.

A finales de 2011, la empresa Borges S.A.U., tras haber realizado todo el proceso de diagnóstico y haber distinguido aquellos ejes sobre los que era necesario actuar, iniciamos la elaboración del *2º Plan de Igualdad*, planteándonos los siguientes objetivos a trabajar a lo largo de los próximos cuatro años.

El plan se estructuró en 6 ejes, 9 objetivos y 13 acciones.

- ✓ Gestión organizativa igualitaria
- ✓ Participación e implicación del personal
- ✓ Lenguaje no sexista
- ✓ Participación igualitaria en los puestos de trabajo / Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
- ✓ Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- ✓ Condiciones laborales igualitarias

En cada eje se establecieron unos *objetivos* y para la consecución de los objetivos se concretaron los *indicadores* y las *acciones* a realizar mediante calendarios de aplicación e indicadores para su evaluación.

La evaluación de este informe que se presenta pretende apreciar, analizar y valorar la implementación del *2º Plan de Igualdad* de Borges SAU, reuniendo evidencias que indican qué se ha hecho y que permitan conocer el grado de implementación de las acciones propuestas y hasta qué punto se acercan a los objetivos previstos.

De este modo, los resultados de la evaluación podrán constituir la base sobre la que se defina el siguiente plan. El nuevo Proyecto contemplará los principales retos que Borges S.A.U. ha de continuar impulsando dentro del ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con la legislación vigente y después de la experiencia y resultados obtenidos durante el periodo de vigencia del segundo Plan.

#### 1. Objetivos y metodología de la evaluación

El objetivo general de la evaluación fue el de establecer y conocer el grado de ejecución del *2º Plan de Igualdad* y los problemas que dificultaron su consecución.

#### **Objetivos Específicos**

- ✓ Establecer las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización
- ✓ Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos
- ✓ Conocer las causas que han dificultado el cumplimiento total del Plan
- ✓ Valorar el impacto del Plan
- ✓ Proponer mejoras que orienten en la elaboración del 3º Programa de Igualdad

#### 2. Evaluación de los objetivos a través de los indicadores asociados.

<b>Objetivo 1</b>	<b>Evaluar el coste en materia de acciones de igualdad</b>
<b>Ámbito</b>	Gestión organizativa igualitaria.
<b>Descripción e indicadores</b>	Tomar consciencia de los recursos económicos que supone para la organización creer y trabajar para la igualdad y la no discriminación mediante la contabilización del precio medio de las horas que dedican las personas implicadas en el proceso.
<b>Acciones:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar las horas dedicadas en materia de Igualdad de Oportunidades.</li> <li>- Poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad de los recursos dedicados.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	Marzo - junio 2012 (Se dio a conocer en una de las reuniones iniciales de la Comisión de Igualdad).
<b>Situación anterior</b>	Con anterioridad al 2º Plan de Igualdad se asignaban recursos de forma no presupuestada para el área de Igualdad por el compromiso explícito que asumió la empresa en el 1º Plan de Igualdad.
<b>Resultados</b>	Tenemos cuantificado el coste de dedicación del personal técnico implicado en la implementación del Plan de Igualdad.
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>A pesar de no tener una partida presupuestaria asignada a Igualdad es importante tomar consciencia de los recursos económicos que supone para la organización creer y trabajar para la igualdad y la no discriminación.</p>

<b>Objetivo 2</b>	<b>Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación</b>
<b>Ámbito</b>	Participación e implicación personal.
<b>Descripción e indicadores</b>	Generar información sobre las buenas prácticas que se llevan a cabo en el seno de nuestra organización y publicarlas mediante diferentes canales de comunicación de impacto (Revista GENTE BORGES) así como diseñar y desarrollar acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades, difundiendo los beneficios que aportan las medidas implantadas.
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envío de trípticos y newsletters informativos para enviar por correo electrónico y/o para ponerlos en la nómina de los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>-Sesiones formativas/informativas a todo el personal del Grupo. /-Impartición de un Curso de sensibilización a la igualdad en la Comisión de Igualdad.</li> <li>-Incluir en la Revista de comunicación Interna Gente Borges el nuevo Plan de Igualdad.</li> <li>-Disponer de un área en la Intranet Corporativa dónde se pueda consultar el Plan de Igualdad de la organización.</li> <li>-Distribuir un tríptico informativo para comunicar los aspectos más relevantes del 2º Plan de Igualdad 2012-2015 en la nómina de toda la plantilla (objetivos logrados durante los cuatro años del 1º Plan de Igualdad y nuevos objetivos para el 2º Plan)</li> <li>-Difusión de carteles en los que aparecen las fotografías de los miembros que forman la Comisión de Igualdad y que promueven la comunicación y la participación de la plantilla.</li> <li>-Publicación en el número 10 de la revista Gente Borges de la puesta en marcha del 2º Plan de Igualdad.</li> <li>-Publicación de la consecución del Distintivo Igualdad en la Empresa por la segunda empresa del Grupo.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012 -2015.
<b>Situación anterior</b>	<p>El 1º Plan de Igualdad fue difundido a toda la plantilla a través de sesiones informativas.</p> <p>La plantilla de Borges tiene acceso a las políticas de igualdad de oportunidades de la Organización a través de la Intranet Corporativa y mediante Newsletters, publicaciones en la revista interna y página web, etc.</p>
<b>Resultados</b>	Se ha incrementado la difusión y promoción de los valores de igualdad en el seno de la organización a través de trípticos, publicaciones en la revista interna, Comisión de Igualdad, Agentes de Igualdad, y buzones de sugerencias. La intranet Corporativa contiene el actual Plan de Igualdad así como los protocolos y procedimientos.
<b>Valoración</b>	<p><b>Finalizada.</b></p> <p>Desde que se puso en marcha el 1º Plan de Igualdad en la empresa a finales de 2007 se han implementado medidas para transmitirlo a la Plantilla. De igual modo se ha procedido con el 2º Plan de Igualdad, aunque ante la dificultad de compaginar los diferentes horarios de trabajo y turnos productivos para ofrecer sesiones a todos y cada uno de los miembros de la plantilla hemos optado por difundirlas de una forma ágil, rápida y accesible a toda la plantilla (Intranet, Newsletter, Revista Interna, Comisión de Igualdad, etc.)</p>

<b>Objetivo 3</b>	<b>Fomentar un lenguaje neutro y no discriminatorio en las comunicaciones que se llevan a cabo en la organización</b>
<b>Ámbito</b>	Lenguaje no sexista.
<b>Descripción e indicadores</b>	Se procederá a revisar la Guía de lenguaje neutro y no discriminatorio que se creó con el 1º Plan de Igualdad de la empresa, procediendo a la actualización de la terminología si fuera necesario, aportando nuevos términos y, en todo caso, difundiéndola nuevamente entre los colaboradores y colaboradoras.
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y actualizar la Guía de lenguaje neutro y no discriminatorio de la compañía, difundiéndola nuevamente entre la plantilla.</li> <li>-Facilitar el acceso a la Guía de lenguaje neutro a todo el personal que debe realizar comunicaciones escritas.</li> <li>-Conocimiento por parte de la plantilla de la Guía de lenguaje neutro.</li> <li>- Haber recibido el personal del área de Recursos Humanos formación en comunicación que les permita asesorar adecuadamente a la plantilla.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015.
<b>Situación anterior</b>	Contábamos con una primera Guía de lenguaje neutro y no sexista que se elaboró con el 1º Plan de Igualdad.
<b>Resultados</b>	Se ha revisado la Guía de lenguaje neutro y no discriminatorio que se creó con el 1º Plan de Igualdad, adaptándola al formato corporativo.
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>La actualización de la Guía y su difusión mediante un tríptico informativo en la nómina de todos los colaboradores y colaboradoras, y una profunda sensibilización y formación continuada en materia de Igualdad por parte de los Agentes de Igualdad y del equipo de Recursos Humanos así como el uso continuado del lenguaje neutro ha ayudado a que progresivamente la plantilla vaya habituándose a utilizar un lenguaje no sexista.</p>

<b>Objetivo 4</b>	<b>Objetivar el procedimiento de selección, facilitando la igualdad de oportunidades en la valoración de los/as candidatos y candidatas</b>
<b>Ámbito</b>	Participación igualitaria en los puestos de trabajo (Selección) y presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
<b>Descripción e indicadores</b>	Mediante un test de cuarenta preguntas que ayudan a describir la personalidad del candidato/a se contribuirá a una mayor estandarización y objetivación del proceso de selección. Mediante un registro recoger la información de las candidaturas que se presentan a los procesos de selección desagregada por sexos a fin de disponer en una misma plantilla de toda la información que pueda ser necesaria para la empresa, de manera que se pueda valorar la valía del candidato/a y evitar cualquier tipo de discriminación.
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estandarizar la prueba de personalidad OPERAS en la selección de personal que sea gestionada exclusivamente de manera interna.</li> <li>- Crear una herramienta de seguimiento de las entrevistas que permita disponer de forma ágil de la información más relevante de cada candidato/a.</li> <li>- Disponer de un cuestionario de personalidad estandarizado para poder ser utilizado en los procesos de selección.</li> <li>- Incluir en el procedimiento de selección el apartado de la pasación del cuestionario/ test para garantizar que se utilice en igualdad de condiciones.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	<p>La prueba de personalidad OPERAS se había utilizado con anterioridad al 2012, pero a partir de la entrada en vigor del 2º Plan de Igualdad se utiliza con más frecuencia, en los procesos de selección que se requiere una prueba complementaria para acabar de tomar una decisión objetiva.</p> <p>La plantilla de seguimiento de las entrevistas se utiliza en todos los procesos de selección.</p>
<b>Situación anterior</b>	Borges disponía de un procedimiento de selección que garantizaba la homogeneización en todos los procesos.
<b>Resultados</b>	<p>Al actual procedimiento de selección en los procesos de selección internos se ha implementado una prueba de personalidad para todos los candidatos y candidatas que por el puesto que vayan a ocupar se considere necesario disponer de pruebas complementarias que ayuden a la decisión objetiva.</p> <p>La capacidad profesional es la variable con más peso en la preselección de los/las candidatos/as.</p>
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>La utilización de una plantilla con la información más relevante del candidato/a permite hacer un seguimiento ágil de las entrevistas que se realizan en una misma plantilla de toda la información para que la empresa pueda valorar la valía del candidato/a y tomar decisiones evitando cualquier tipo de discriminación.</p> <p>El volumen de selecciones que se desarrollan a final de cada año dificultan el hecho de añadir una nueva prueba/ paso a cumplimentar en cada selección a realizar, es por ello que estas pruebas de personalidad se aplican a los candidatos/as que por el puesto que vayan a ocupar se considere necesario disponer de pruebas complementarias que ayuden a la decisión objetiva.</p>

<b>Objetivo 5</b>	<b>Tener datos del área de formación atendiendo al género</b>
<b>Ámbito</b>	Participación igualitaria en los puestos de trabajo (Selección) y presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
<b>Descripción e indicadores</b>	<p>La intención es la de incluir en el documento de Excel que recoge las acciones formativas del Plan Anual de Formación una casilla que permita identificar el género de los participantes a fin de extraer cómodamente esta información y poder analizarla en términos de perspectiva de género.</p> <p>Anualmente, se analiza esta información coincidiendo con el cierre y evaluación de la formación y la emisión del correspondiente informe.</p>
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear una casilla de género en el plan de formación.</li> <li>- Disponer de un Excel de formación que recoja información relativa al género de los asistentes.</li> <li>- Porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación por años.</li> <li>- Inclusión de la información relativa al género en los informes anuales del Plan de formación que se presentan a Dirección General y en las auditorías de empresa.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015.
<b>Situación anterior</b>	Anteriormente no se disponía de información relativa a género en el Plan de Formación.
<b>Resultados</b>	Actualmente se dispone de esta información en la ficha de detección de necesidades formativas, así como en el Plan de Formación Anual. Incluir en el documento de Excel que recoge las acciones formativas del Plan Anual de Formación una casilla que permita identificar el género de los participantes a fin de extraer cómodamente esta información y poder analizarla en términos de perspectiva de género.
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>El poder disponer de datos referente al género de los participantes que se forman es una herramienta útil para valorar si se está facilitando la formación de manera igualitaria entre los miembros de la plantilla.</p>

<b>Objetivo 6</b>	<b>Garantizar un procedimiento interno de promoción igualitario</b>
<b>Ámbito</b>	Participación igualitaria en los puestos de trabajo (Selección) y presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
<b>Descripción e indicadores</b>	Crear un procedimiento interno de promoción que recoja los requisitos de las promociones, que defina la documentación relacionada, así como los recursos que intervienen a fin de objetivar al máximo este proceso.
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un procedimiento interno de promociones.</li> <li>- Facilitar el conocimiento por parte de la plantilla del procedimiento interno de promoción.</li> <li>- Número de personas que se han apuntado a un procedimiento interno de promoción.</li> <li>- Proporción de hombres y mujeres en las promociones internas de la compañía por años.</li> <li>- Formularios de promoción (divulgación de la oferta e inscripción a la oferta).</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015.
<b>Situación anterior</b>	Ya disponíamos de un procedimiento de promoción.
<b>Resultados</b>	<p>Hemos actualizado el procedimiento interno de promoción que recoge los requisitos de la misma a fin de objetivar al máximo este proceso.</p> <p>Hacer uso del procedimiento en cada una de las promociones existentes.</p>
<b>Valoración</b>	<p><b>Ejecución media.</b></p> <p>En los procedimientos de promoción el área de Recursos Humanos en colaboración con el responsable de la posición a promocionar garantizan un procedimiento de formación igualitario, a pesar de que los procedimientos internos de la organización a veces empiezan mucho antes de que el Departamento de Recursos Humanos tenga conocimiento de la necesidad, iniciándose de forma “encubierta”.</p> <p>La puesta del Procedimiento en la Intranet se comunicará a través del e-mail a todo el personal de oficina y se recogerá también en el Manual de Recursos Humanos del Grupo.</p>

<b>Objetivo 7</b>	<b>Disponer de un estudio salarial que permita clasificar la estructura de la organización en niveles y bandas salariales</b>
<b>Ámbito</b>	Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<b>Descripción e indicadores</b>	Disponer de un análisis de la estructura salarial interna y de los índices del mercado de referencia nos permitirá como organización establecer una nueva estructura internamente equitativa y externamente competitiva en la que situar las diferentes posiciones de la compañía y su potencial recorrido salarial.
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un estudio de la estructura salarial de la organización que permita clasificarla en niveles y bandas salariales.</li> <li>-Clasificar la estructura salarial de la empresa de acuerdo a diferentes niveles.</li> <li>-Asignar a cada nivel un grado de complejidad.</li> <li>-Asignar a cada nivel una banda que determine el recorrido salarial de la persona dentro de la misma.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015, especialmente concentrado en los dos últimos años del mismo.
<b>Situación anterior</b>	No disponíamos de un estudio salarial en la organización.
<b>Resultados</b>	<p>La realización de un estudio de la estructura salarial de la organización a través de una consultoría externa nos ha permitido obtener transparencia retributiva en la organización dotándola de objetividad.</p> <p>Además, para las posiciones que no están recogidas en el convenio colectivo, permite situarlas de acuerdo a los estándares del mercado.</p> <p>De este modo, trabajamos para la construcción de una estructura salarial externamente competitiva e internamente equitativa.</p>
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>Disponer de un análisis de la estructura salarial interna y de los índices del mercado de referencia nos ha permitido como organización establecer una nueva estructura internamente equitativa y externamente competitiva en la que situar las diferentes posiciones de la compañía y su potencial recorrido salarial.</p> <p>Las Descripciones de Puestos de Trabajo de la Compañía han facilitado el grado de complejidad de este estudio, aun así, realizar el estudio de la estructura salarial interna y elaborar la definición de las bandas salariales para unas 170 posiciones no ha sido tarea fácil.</p>

<b>Objetivo 8</b>	<b>Disponer de la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa Borges S.A.U.</b>
<b>Ámbito</b>	Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<b>Descripción e indicadores</b>	Valorar cada uno de los puestos permite retribuir más objetivamente de acuerdo a las exigencias del puesto (dificultad, nivel de relación organizacional, funciones asignadas, nivel de responsabilidad, etc.).
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa Borges S.A.U.</li> <li>- Tener definido un sistema retributivo para la empresa Borges S.A.U, en el que situar a cada puesto de trabajo e identificar el potencial recorrido.</li> <li>- Tener establecidas las escalas salariales.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015, especialmente concentrado en los dos últimos años del mismo.
<b>Situación anterior</b>	No disponíamos de una valoración de los puestos de trabajo de la organización.
<b>Resultados</b>	<p>Se ha definido un sistema retributivo para la empresa Borges S.A.U. en el que situar a cada puesto de trabajo e identificar el potencial recorrido.</p> <p>Valorar cada uno de los puestos permite retribuir más objetivamente de acuerdo a las exigencias del puesto (dificultad, nivel de relación organizacional, funciones asignadas, nivel de responsabilidad, etc.).</p>
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>Con la colaboración de una consultoría externa para responder al máximo a la realidad del Mercado y de la Compañía y para dotarlo de objetividad. El proceso de valoración se ha llevado a cabo a lo largo del 2º Plan de Igualdad.</p> <p>Disponer de un análisis de la estructura salarial interna y de los índices del mercado de referencia nos permite como organización establecer una nueva estructura internamente equitativa y externamente competitiva en la que situar las diferentes posiciones de la compañía y su potencial recorrido salarial.</p>

<b>Objetivo 9</b>	<b>Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en las medidas de conciliación que ofrece la empresa</b>
<b>Ámbito</b>	Condiciones laborales igualitarias.
<b>Descripción e indicadores:</b>	<p>Disponer de un apartado en la Intranet Corporativa donde se puede subir todo lo relacionado con las medidas de conciliación a la vez que nos aseguramos que se va actualizando la información y documentación. Garantizar que todas las personas están formadas e informadas de las medidas de conciliación que ofrece la empresa.</p> <p>El Departamento de Recursos Humanos y todos/as sus integrantes están comprometidos/as a facilitar información, ayudar, apoyar y orientar en todo lo referente a la conciliación de cualquier trabajador/a de la empresa.</p>
<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir y mantener actualizado todo lo relacionado con las medidas de conciliación en el apartado de la Intranet corporativa.</li> <li>- Consulta abierta al Departamento de Recursos Humanos para solicitar información, aclarar dudas, sugerir nuevas propuestas, etc.</li> <li>- Disponer de un área en la Intranet Corporativa dónde puede consultarse las medidas de conciliación de la empresa.</li> <li>- Disponer de un tríptico informativo que resuma los aspectos más relevantes de la Guía de medidas de conciliación y que se distribuirá en la nómina de toda la plantilla.</li> <li>- Conocimiento de las medidas de conciliación por parte de la plantilla. - Número de personas que se acogen a las diferentes medidas de conciliación por géneros y por años.</li> </ul>
<b>Fecha de Implantación</b>	A lo largo de todo el 2º Plan 2012-2015
<b>Situación anterior</b>	Anteriormente ya se hacía, ya que gracias a nuestra política de puertas abiertas los trabajadores/as han podido consultar y recibir consejo en este ámbito, lo que hemos ido haciendo ha sido añadir y comunicar las actualizaciones.
<b>Resultados</b>	La comunicación es un elemento clave para dar notoriedad a todas las acciones que se llevan a cabo. Se dispone de un apartado en la Intranet Corporativa donde se puede subir todo lo relacionado con las medidas de conciliación. Asegurar que se va actualizando la información y documentación.
<b>Valoración</b>	<p><b>Realizada.</b></p> <p>Contamos con experiencia en la implementación y difusión de medidas de conciliación des de la participación el pasado año 2011 en el proyecto “temps x TEMPS”.</p> <p>Hemos obtenido el distintivo de “Empresa Flexible”, donde los trabajadores/as han demostrado su conocimiento y comprensión de las medidas de conciliación que ofrece la empresa. El Departamento de Recursos Humanos y todos/as sus integrantes están comprometidos/as a facilitar información, ayudar, apoyar y orientar en todo lo referente a la conciliación de cualquier trabajador/a de la empresa. En la Intranet corporativa se puede acceder a toda la información relacionada.</p>

## B) ESTUDIO PSICOSOCIAL: CONCLUSIONES Y ACCIONES DE MEJORA

Según la OIT “Los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo, las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Borges International Group, transcurridos dos años de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales de la plantilla, continua implementando acciones y actividades en busca de la mejora continua en materia psicosocial (actualización de procedimientos internos, formaciones específicas, fomento de la comunicación y la participación, etc.) con la premisa de evaluar y minimizar al máximo o eliminar cualquier riesgo psicosocial identificado en la plantilla.

Borges International Group, en busca de la mejora continua de las condiciones laborales, y una vez finalizado el Estudio Psicosocial de la plantilla (marzo 2014) y conociendo las conclusiones del mismo, la empresa se comprometió a implantar medidas para mejorar los siguientes puntos:

- *Protocolo Interno de Promoción.*

La finalidad del mismo será garantizar que cualquier trabajador/a pueda optar a ocupar una vacante que surja en la organización, mediante la publicación de la misma y el establecimiento de unos criterios objetivos de valoración de los candidatos/as.

Del mismo modo, se establecerán unos criterios para protocolizar, en igualdad de condiciones, la promoción basada en criterios de antigüedad en las áreas que proceda (producción principalmente).

- *Actualización del procedimiento de comunicación interno.*

En busca de una mejora en la interrelación de todo el personal de la plantilla, debemos potenciar unas vías de comunicación que nos permitan disponer de una coordinación satisfactoria entre las personas que forman parte de la organización. Los objetivos principales de dicho procedimiento deben ser informar, motivar, cohesionar y favorecer la interacción de tod@s a través de unos canales que garanticen una comunicación tanto vertical como horizontal eficaz.

- *Formación anual de mandos intermedios y responsables de Área.*

Anualmente los planes de formación incluirán sesiones destinadas a las personas que gestionan equipos dentro de la organización. La finalidad de dichas sesiones será dotar y/o recordar a todos los asistentes las técnicas adecuadas para llevar a cabo una gestión eficaz de sus respectivos equipos, a través del fomento de habilidades que les permitan constituir, preparar, dirigir, coordinar y supervisar el trabajo en sus respectivas áreas o secciones.

- *Fomento de los medios de participación y consulta existentes en la organización.*

A través de mecanismos como los buzones de sugerencias o bien las comunicaciones de riesgos y propuestas de mejora, debemos fomentar la participación de cualquier miembro de la organización. Para ello, potenciaremos su utilización de modo que nos permita involucrar a toda la plantilla en la mejora continua de las condiciones en la empresa.

- *Programa interno “Borges te cuida”.*

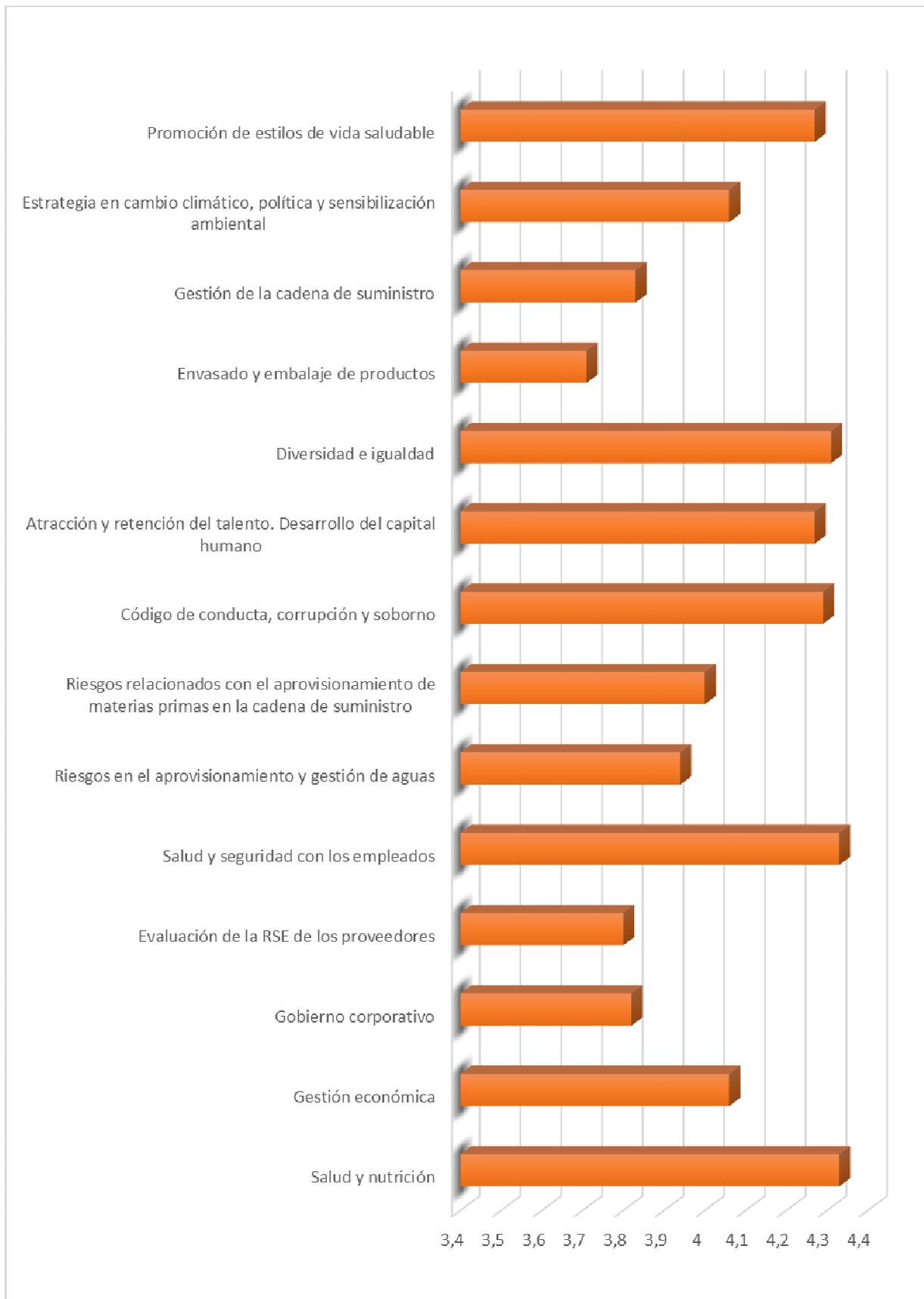
A través de dicho programa creado en 2012, debemos continuar fomentando la realización de actividades que nos permitan, además de adquirir hábitos saludables, enriquecer la cohesión entre tod@s los miembros de la plantilla.

### C) RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA DE RSE

Los resultados del cuestionario realizado en febrero de 2016 a la plantilla reflejan el interés que despiertan las áreas de *Salud y Nutrición, Salud y Seguridad y Diversidad e Igualdad* a la hora de valorar la compañía.

Estos serán los ámbitos de trabajo en los que se basarán las acciones de este 3º Proyecto de Igualdad.

Áreas con las que Borges está comprometida	Promedio Ponderado
Salud y nutrición	4,33
Gestión económica	4,06
Gobierno corporativo	3,82
Evaluación de la RSE de los proveedores	3,8
Salud y seguridad con los empleados	4,33
Riesgos en el aprovisionamiento y gestión de aguas	3,94
Riesgos relacionados con el aprovisionamiento de materias primas en la cadena de suministro	4
Código de conducta, corrupción y soborno	4,29
Atracción y retención del talento. Desarrollo del capital humano	4,27
Diversidad e igualdad	4,31
Envasado y embalaje de productos	3,71
Gestión de la cadena de suministro	3,83
Estrategia en cambio climático, política y sensibilización ambiental	4,06
Promoción de estilos de vida saludable	4,27



**OBJETIVOS DEL PRESENTE PROYECTO DE IGUALDAD 2016-2021**

La empresa Borges S.A.U tras haber realizado el análisis de la evaluación del 2º *Plan de Igualdad* decide actuar sobre los objetivos no alcanzados en su totalidad, mantener aquellos de mayor relevancia, así como en implementar nuevos objetivos.

A la vez nos marcaremos objetivos basándonos en las conclusiones extraídas del *Estudio Psicosocial* y del *Cuestionario de RSE* cumplimentado por la plantilla.

**OBJETIVOS – INDICADORES - ACCIONES**

<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación</b>
<b>ÁMBITO</b>	Participación e implicación personal
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	<p>Generar información sobre las buenas prácticas que se llevan a cabo en el seno de nuestra organización y publicarlas mediante diferentes canales de comunicación de impacto.</p> <p>Diseñar y desarrollar acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de trato y de oportunidades, difundiendo los beneficios que aportan las medidas implantadas; así como informar de las nuevas que se prevé implantar.</p> <p>Desarrollar acciones formativas para mandos intermedios para mejorar las habilidades comunicativas necesarias para gestionar los equipos de trabajo.</p> <p>Informar, a través de la Revista GENTE BORGES, de la implantación del 3º Proyecto de Igualdad y las acciones formativas que van llevándose a cabo.</p>
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Training Dirección de Equipos – Sensibilización Mandos Intermedios (perspectiva de género).</li> <li>➤ Formación Psicosocial para mandos intermedios.</li> <li>➤ Charlas/ tallereres/ campañas de sensibilización igualdad para la plantilla.</li> <li>➤ Revista Gente Borges: poner artículos sobre el Proyecto de igualdad así como en temas de sensibilización en igualdad.</li> <li>➤ Reunión con la Comisión de Igualdad: formación en temas de igualdad.</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH; el responsable de PRL; la Comisión de Igualdad.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Fomentar un lenguaje neutro y no discriminatorio en las comunicaciones que se llevan a cabo en la organización</b>
<b>ÁMBITO</b>	Lenguaje no sexista
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Se procederá a revisar de forma aleatoria los correos y <i>newsletter</i> que se envían de forma interna para comprobar la correcta utilización del lenguaje neutro y no discriminatorio.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analizar periódicamente correos internos y newsletters para detectar posibles errores en el uso del lenguaje no sexista.</li> <li>➤ Facilitar en el Manual de Acogida información/guía de lenguaje inclusivo</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 3</b>	<b>Garantizar un procedimiento interno de promoción igualitario</b>
<b>ÁMBITO</b>	Participación igualitaria en los puestos de trabajo (Selección) y presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Tener actualizado el procedimiento interno de promoción que recoja los requisitos de las promociones, que defina la documentación relacionada, así como los recursos que intervienen a fin de objetivar al máximo este proceso. Es importante educar y fomentar el uso de curriculumns ciegos para poder evitar sesgos de género, de edad, de procedencia, etc.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contactar con centros formativos para reclutar candidatos/as con la especialidad técnica requerida que tengan menos representación en ese campo, para hacer prácticas o incorporarlas en plantillas.</li> <li>➤ Enviar a los responsables de departamento curriculumns ciegos en la fase inicial de los procesos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación.</li> <li>➤ Al contactar con Consultoras Externas especificar siempre la Igualdad de Oportunidades en los Procesos.</li> <li>➤ Actualizar el procedimiento de Promoción Interno.</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 4</b>	<b>Garantizar que todas las personas están formadas e informadas en las medidas de conciliación que ofrece la empresa</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>Condiciones laborales igualitarias</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	<p>Garantizar que todas las personas están formadas e informadas de las medidas de conciliación que ofrece la empresa.</p> <p>El Departamento de Recursos Humanos y todos/as sus integrantes están comprometidos/as a facilitar información, ayudar, apoyar y orientar en todo lo referente a la conciliación de cualquier trabajador/a de la empresa.</p>
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Newsletters</i> y trípticos actualizados recordando las medidas de conciliación que la empresa ofrece a los/as empleados/as.</li> <li>➤ Continuar con la política de puertas abiertas del dep RRHH ante dudas que puedan tener los empleados/as.</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 5</b>	<b>Difundir externamente y poner en común las buenas prácticas en Igualdad</b>
<b>ÁMBITO</b>	Gestión Organizativa
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Borges S.A.U. obtuvo el <i>Distintivo de Igualdad</i> en 2010 y lo ha ido renovando anualmente, para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, forma parte de la Red DIE del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con el objetivo de participar junto con otras empresas que poseen dicho distintivo.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participar activamente en el <i>eroom</i> (grupos de trabajo en la web del Ministerio de Igualdad, servicios sociales e Igualdad).</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSA63 +BLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 6</b>	<b>Movilidad</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>Redistribución del tiempo para mejorar la conciliación</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Para poder optimizar costes y disminuir la siniestralidad laboral a la hora de desplazarse al trabajo se considera adecuado implantar la posibilidad de que los empleados/as puedan compartir coche si así lo desean. Dirigido al colectivo que más viaja como son los comerciales, realizaremos campañas de sensibilización.
<b>ACCIONES</b>	➤ Crear un apartado en la Intranet / Web Corporativa donde poder facilitar esta iniciativa “¿Te gustaría compartir coche para venir a trabajar?”.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH y responsable de PRL.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 7</b>	<b>Captar la percepción de la plantilla en temas de diversidad</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>Diversidad</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Concienciar a la plantilla en temas de diversidad mediante formaciones, charlas e información facilitada a través de <i>newsletter</i> , carteles, etc.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Publicar artículo sobre la diversidad en la revista Gente Borges (numero 21)</li> <li>➤ A mediados de la implantación del Proyecto de igualdad realizar un cuestionario para saber la percepción de la plantilla en tema de diversidad.</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 8</b>	<b>Comunicación interna</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>RSE – área psicosocial</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	A través de mecanismos como los buzones de sugerencias o bien las comunicaciones de riesgos y propuestas de mejora, debemos fomentar la participación de cualquier miembro de la organización. Para ello, potenciaremos su utilización de modo que nos permita involucrar a toda la plantilla en la mejora continua de las condiciones en la empresa.
<b>ACCIONES</b>	➤ Dar más visibilidad a los buzones de sugerencia (envío de email recordatorio a la plantilla para fomentar así su uso).
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 9</b>	<b>Borges te cuida</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>RSE</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	A través de dicho programa creado en 2012, debemos continuar fomentando la realización de actividades que nos permitan, además de adquirir hábitos saludables, enriquecer la cohesión entre tod@s los miembros de la plantilla.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desayunos saludables</li> <li>➤ Caminatas</li> <li>➤ Campañas de sensibilización e investigación contra el cáncer</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.

<b>OBJETIVO 10</b>	<b>Sensibilización de la plantilla en temas de discapacidad</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>RSE - Discapacidad</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Contribuir a ayudar a integrarse laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad fomentando la contratación directa e indirecta, así como colaboración con centros de trabajo donde la plantilla está formada con gente con discapacidad. Fomentar también la sensibilización de la plantilla.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Charlas sensibilización a mandos intermedios (formación) y del resto de la plantilla (información).</li> <li>➤ Subcontrataciones</li> <li>➤ Contrataciones directas</li> <li>➤ Enclave laboral: Taller Baix Camp (1 Línea) en Reus y Taller ALBA en Tàrraga.</li> <li>➤ Subcontratación de servicios (empresa Topromi).</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.</li> </ul>

<b>OBJETIVO 11</b>	<b>Sensibilización de la empresa en temas de exclusión social.</b>
<b>ÁMBITO</b>	<b>RSE – Exclusión Social</b>
<b>DESCRIPCIÓN / INDICADORES</b>	Contribuir a ayudar a integrarse laboralmente a distintos colectivos que están en riesgo de exclusión social, fomentando la contratación así como los convenios de colaboración con universidades y agencias de empleo públicas.
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contratación de personas <i>junior</i> a través de programa Operación cantera.</li> <li>➤ Contrataciones de personas de +45 años.</li> <li>➤ Convenio de colaboración entre el Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización sobre la Violencia de Género.</li> <li>➤ Adhesión a convenios provinciales para fomentar la inserción de personas en riesgo de exclusión social.</li> <li>➤ Sensibilización a través de newsletters.</li> <li>➤ Charlas en centros cívicos y ayuntamientos.</li> <li>➤ Flexibilizar las condiciones laborales a personas en riesgo de exclusión social.</li> </ul>
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S</b>	Miembros del Dep de RRHH.
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La temporalización planteada es a lo largo del presente Proyecto de Igualdad 2016 – 2021.</li> </ul>

## TEMPORALIZACIÓN

### Ámbito de aplicación y vigencia

El presente *Proyecto de Igualdad* substituye al anterior Plan y su vigencia será de 2016 a 2021. En caso de finalizar el período de vigencia sin un nuevo Proyecto, se entenderá prorrogada su validez hasta la aprobación del nuevo Proyecto.

### Seguimiento y revisión

El cronograma es un planteamiento inicial y como en cualquier intervención psicosocial en empresa pueden darse modificaciones temporales según las limitaciones que hayan podido surgir, en el caso que se produzcan adjuntaremos un nuevo cronograma detallando los cambios.

Durante la implementación del Proyecto, haremos un seguimiento y análisis de las acciones el último semestre de cada año hasta la evaluación final que realizamos el último semestre del año 2021.

	1S/16	2S/16	1S/17	2S/17	1S/18	2S/18	1S/19	2S/19	1S/20	2S/20	1S/21	2S/21
<b>Diagnos</b>												
Recogida de datos cuantitativos												
Recogida de datos cualitativos												
<b>Identificación</b>												
Análisis de datos cuantitativos												
Análisis de datos cualitativos												
Análisis de documentos internos y externos												
<b>implantación</b>												
<b>Seguimiento y evaluación</b>												
Seguimiento												
Evaluación												

## **RECURSOS**

A continuación adjuntamos una relación de los recursos con los que cuenta Borges S.A.U. para facilitar el desarrollo del plan de acción, concretado en los objetivos y acciones descritas en los puntos previos.

### **Recursos Humanos**

Para la elaboración y seguimiento del Proyecto se ha renovado la Comisión para la Igualdad existente con el anterior Plan, revalidando algunas participaciones y renovando otras, a fin de que más personas puedan formarse e involucrarse, ofreciendo mayores recursos en cuanto al personal de referencia a la totalidad de la plantilla.

La Comisión para la Igualdad del *Proyecto de Igualdad 2016 - 2021* está formada por representantes de los trabajadores integrantes del Comité de Empresa, personal representativo de diferentes áreas y estratos de la organización y personal de Recursos Humanos.

Éste órgano está liderado por la Sra. Victoria Morales Responsable del Departamento de Recursos Humanos de Borges International Group, responsable de impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

Así mismo, además de la figura de Agente de Igualdad desempeñada por la Sra. Victoria Morales y con el anterior Plan, en este tercer proyecto se ha impulsado que otra persona del Departamento de Recursos Humanos se formara en materia de Igualdad, la Sra. Isabel Garcia, para así aportar más recursos y conocimientos técnicos a nivel de igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

La Comisión y los Agentes de Igualdad tienen la tarea de acercar la empresa a la igualdad de oportunidades y saber transmitirlo a todas las personas que forman la empresa, a todos los niveles, reuniéndose con la periodicidad que se considere y siempre que sea necesario.

### **Recursos Económicos**

Los recursos económicos que la empresa destina a la igualdad de oportunidades los diferenciamos ente internos y externos.

Consideramos *recursos económicos internos* las horas de trabajo de los Recursos Humanos internos que la empresa ha destinado al proyecto y que son: Miembros de la Comisión de Igualdad, Miembros del Departamento de Recursos Humanos / Agentes de Igualdad, Miembros del Departamento de Informática y Miembros del Departamento de Marketing y Comunicación Externa (Diseñador gráfico).

Consideramos *recursos económicos externos* aquellos que la empresa destinará en formación en materia de igualdad de oportunidades, así como la impresión y publicación de información en soporte papel y/o digital.

### **Recursos Materiales**

La empresa Borges S.A.U. dispone de diferentes salas y materiales con soportes didácticos para poder desarrollar reuniones y encuentros, así como acciones de información, sensibilización y formación.

## GLOSARIO

Incluimos en este apartado una descripción de la diferente terminología que se ha utilizado a lo largo del presente escrito, a fin de ayudar y complementar la lectura.

### ✓ ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a un grupo o colectivo determinado, mediante las cuales se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”).

### ✓ ACOSO PSICOLÓGICO (mobbing)

Conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acoso pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos a más sutiles como la denigración de la faena hecha o el aislamiento social hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima.

### ✓ ACOSO SEXUAL

Conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentados en el sexo, que vulneran la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que son consideradas ofensivas y no deseadas por la víctima.

### ✓ AGENTE PARA LA IGUALDAD

Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la Igualdad de Oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.

### ✓ CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

En el redactado de algún documento, como por ejemplo en los convenios colectivos, se pueden poner cláusulas en relación con algunas de las materias de qué trate el convenio para evitar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades.

### ✓ COMISIÓN DE IGUALDAD

Es una comisión encargada de velar por la igualdad de oportunidades, impulsando y haciendo el seguimiento de las medidas implementadas, mediante reuniones en las que se recogen y debaten opiniones y propuestas con vistas a conseguir la igualdad de oportunidades.

### ✓ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL**

La conciliación se define como la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida laboral, familiar, personal y social. La conciliación es un concepto que afecta de manera transversal en todos los ámbitos: social, económico, educativo, etc. y la diversidad de personal.

Así, cuando hablamos de conciliación estamos hablando básicamente de disponer de tiempo que nos permita crecer tanto como personas que desarrollan una actividad profesional, como personas con una vida privada que fundamenta el crecimiento personal, ya sea a través de la familia, la vida social o cualquier otra actividad.

En definitiva, nuestra vida y nuestro desarrollo personal es producto de nuestra participación en diferentes ámbitos: el privado y personal, el social y el económico.

### ✓ **DESIGUALDAD DE GÉNERO**

Diferencia existente entre hombre y mujeres, en cualquier ámbito, en todo aquello relativo a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

### ✓ **DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS (DISCRIMINACIÓN SALARIAL)**

Las diferencias retributivas entre hombre y mujeres pueden darse por diferentes factores, entre ellos: menor valoración de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, una clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, la configuración de salarios y complementos y la presencia mayoritaria de mujeres en los sectores con salarios más bajos.

### ✓ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

La discriminación directa por razón de género es la situación en que se encuentra una persona que es, ha estado o puede ser tratada de manera menos favorable por razón de género que otra persona en situación comparable.

### ✓ **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

La discriminación indirecta por razón de género es la situación en que una disposición, un criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un género en situación de desventaja respecto a las personas del otro género, a no ser que esta disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para obtener dicha finalidad sean los adecuados y los estrictamente necesarios.

**✓ ENFOQUE DE GÉNERO**

Es la visión que tiene los hombres y la visión que tienen las mujeres sobre un mismo hecho, la cual determina una interpretación diferente entre unos y otros.

**✓ ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Imagen mental muy simplificada que refleja las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos a las mujeres y a los hombres. Estas atribuciones distinguen y organizan las funciones de género.

**✓ EVALUACIÓN DEL IMPACTO SEGÚN EL GÉNERO**

Análisis de las propuestas para saber si afectarían a las mujeres de un modo distinto que a los hombres, para adaptarlas evitando los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**✓ GÉNERO**

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura que toman como base la diferencia sexual. A menudo, al concepto de género se le ha dado un uso equivocado y se lo ha reducido como un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se realiza en contraste con la de masculinidad. Por tanto, el género se refiere a aquellas áreas, tanto estructurales como ideológicas, que comprenden relaciones entre los géneros.

**✓ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Ausencia de toda barrera sexista por la que incumbe a la participación económica, política, social y personal.

**✓ LENGUAJE SEXISTA**

Este concepto responde a la utilización del lenguaje desde una mirada androcéntrica y sexista. Androcéntrica se refiere a la mirada en la que el hombre es el centro de referencia y las mujeres son vistas como seres dependientes y subordinados a él.

Así mismo, el sexismo es la asignación de valores, de capacidades y de roles diferentes para hombres y mujeres, exclusivamente en función de su género, desvalorizando todo lo realizado por mujeres frente a lo realizado por hombres, considerado como lo que está bien o tiene importancia.

Mediante el lenguaje se manifiesta también una realidad desigual que, a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de la mujer, los mensajes transmitidos siguen

mostrando una imagen parcial y situando a las mujeres en una posición subordinado respecto a los hombres.

El sexismo por consiguiente no está en la lengua, sino en la utilización del lenguaje que hacemos las personas. El lenguaje, por su riqueza y variedad, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo aquello que nuestra mente sea capaz de imaginar. De estas posibilidades escogemos unas u otras en función de qué queremos decir y del contexto en el que nos encontramos, pero sobretodo en función de lo que hemos aprendido, de las ideas, conceptos, estereotipos... que nos han sido transmitidos culturalmente; es decir, de nuestro conocimiento de la realidad.

✓ **L.G.D.**

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Y establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Esta ley refunde, aclara y armoniza en un único texto, las principales leyes en materia de discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta tarea de refundición ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional.

✓ **MAINSTREAMING DE GÉNERO**

Este concepto puede traducirse como la incorporación de la perspectiva de género a nivel transversal. Se refiere a la integración sistemática de situaciones, prioridades y necesidades relativas a las mujeres y a los hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

✓ **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Integrar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, se trate de legislación, de políticas o de programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, ejecución, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de igual forma y no se perpetúe la desigualdad.

✓ **PLAN DE IGUALDAD**

Es una herramienta de trabajo para diseñar, ejecutar y evaluar la estrategia para incorporar la perspectiva de género a las políticas internas de la organización como medida de responsabilidad social. Un buen Plan ha de incorporar medidas efectivas teniendo en cuenta la situación de partida de la organización, mediante una diagnosis, y ha de basar el desarrollo del Plan a través de los ejes de trabajo que más se adecuen a la idiosincrasia de la organización.

✓ **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. También se conocen bajo este mismo nombre las medidas elaboradas con el propósito de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Son medidas de carácter temporal, aplicables mientras persiste el problema o la situación de desigualdad que se tiene que combatir.

✓ **ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Conjunto de expectativas referentes a los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas de un género determinado, formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino. Es decir, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres.

✓ **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres en unos sectores y ocupaciones determinados, vinculadas a la "reproducción social" en los que se realizan tareas muy similares a las desarrolladas en el ámbito familiar-doméstico.

✓ **SELECCIÓN DE PERSONAL**

Uno de los aspectos a tener en cuenta en el momento de incorporar la perspectiva de género a la empresa es el proceso de selección de personal. Las desigualdades en este proceso tienen que ver con las variables que se tienen en cuenta para hacer la selección de la persona para el puesto de trabajo. Las variables discriminatorias serían las que no tienen que ver con el puesto de trabajo; pudiendo ser cuestiones referentes al ámbito privado sobre, por ejemplo, la descendencia o la

situación civil. Más que la información en sí misma, es la valoración que hace de las mismas la persona seleccionadora.

✓ **SEXO**

Se refiere a las diferencias biológicas entre macho y hembra de la especie y trata de características naturales e inmodificables.

✓ **SISTEMA DE GÉNEROS**

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales masculino y femenino, así como las características atribuidas a hombres y/o a mujeres.

✓ **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entiende este concepto como la integración voluntaria de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no significa únicamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento e invertir “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

La experiencia adquirida en la aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación en el ámbito social, por ejemplo en materia de formación, de condiciones laborales o de relaciones entre la dirección y la plantilla, tiene un impacto en la productividad a causa de la motivación que se genera entre el personal, abriendo una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento competitivo.

✓ **TECHO DE CRISTAL O SEGREGACIÓN VERTICAL**

Hace referencia a una menor presencia y posibilidad de acceso de las mujeres en sectores reconocidos profesionalmente y en cargos directivos. Este hecho tiene como punto de partida una cultura empresarial dominando en el mercado de trabajo muy jerarquizado y masculinizado. El grado de dedicación y el grado de disponibilidad que se pide en algunos cargos directivos no coincide con la necesidad de hacer compatible la vida personal con la laboral.

Anexo I. Cartel Miembros de la Comisión de Igualdad

