

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del **plan de igualdad de la empresa Eurocentro de Carnes, S.A** que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2017 de una parte por los designados por representación de la misma y de otra, por tres representantes de los trabajadores y miembros del Comité de Igualdad de Oportunidades, presentado ante este Organismo el día 21 de abril de 2017 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, (“D.O.C.M.” del 16 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, (“D.O.C.M.” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

#### **Acta 1. Del Comité permanente de Igualdad de Oportunidades**

En La Puebla de Montalbán, a 23 de marzo de 2017, se celebró la reunión del Comité de Igualdad de Oportunidades. Se inicia la sesión con el siguiente:

##### **Orden del día**

1. Lectura, revisión, ajustes y aprobación, si procede, del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de Eurocentro de Carnes, S.A.

Lectura, revisión, ajustes y aprobación del diagnóstico de igualdad de oportunidades.

La Dirección, previo a la reunión solicita la lectura del documento a los miembros del Comité de Igualdad.

La sesión se inicia con una lectura del informe, de modo detallado. En síntesis se repasan los datos cuantitativos y cualitativos, donde se exponen todos los datos obtenidos, en alguna ocasión se interrumpe la lectura para aclaración de gráficos y su interpretación. Especialmente se detuvo en la distribución entre mujeres y hombre en la empresa, se prestó especial atención en los aspectos salariales y la conciliación. El comité estuvo en todo momento de acuerdo con los datos presentados, observándolos realistas, mostrando preocupación en los temas nombrados. El final de la exposición se presentan las propuestas de mejora.

Se establece un debate por parte de los miembros de cuales son dichas medidas y la aplicabilidad de las mismas en Eurocentro de Carnes, S.A. a continuación se exponen las conclusiones:



- ✓ Aumentar número de mujeres en producción
- ✓ Mayor equiparación salarial entre mujeres y hombres atendiendo a categorías profesionales
- ✓ Minimizar la salida (bajas) de mujeres de la organización, se debe hacer un estudio de motivos de salida de mujeres, para reducir este índice.

- ✓ Desarrollar formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de Eurocentro de Carnes.
- ✓ Crear un reglamento interno donde se regula el procedimiento para las promociones internas.
- ✓ No existe en la empresa medidas concretas para mujeres en situación de riesgos de exclusión.

Consensuadas las propuestas de mejora, el Comité fija la fecha de una semana para desarrollar el plan de Acción, para el desarrollo de las mismas, presentando dichas acciones al Comité para su negociación. Se anexa el Informe de Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de Eurocentro de Carnes, S.A.

Y, prueba de la conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha indicados al inicio.

Firmado. Gerencia, don José Luis Mozas Castillo.

Firmado. RRHH, doña Berta Rodríguez Cordero.

Firmado. Repres. trabajadores/as, doña María Ángeles Martín Cordero.

Firmado. Repres. trabajadores/as, don José Rojas Espinosa.

Firmado. Repres. trabajadores/as, doña Irene Hidalgo Mora.

### Plan de Igualdad

#### 1. Introducción.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que un Plan de Igualdad es un "Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón del sexo".

Para la realización del diagnóstico de situación se han tenido en cuenta los datos objetivos de la Eurocentro de Carnes, S.A., la opinión de trabajadoras y trabajadores y la del propio Comité de Empresa, a través de su participación en la encuesta de igualdad.

Un Plan de Igualdad debe caracterizarse por:

- ✓ Su transversalidad y colectividad, ya que va dirigido a todas las áreas de Eurocentro de Carnes, S.A y a cada una de las personas que la integran.

- ✓ Su carácter dinámico, ya que puede ser actualizado, teniendo en cuenta el cambio continuo al que está sometido Eurocentro de Carnes, S.A. también se ve afectado en lo que a Igualdad se refiere. Por eso es crucial, realizar evaluaciones y seguimientos periódicos de la situación de la empresa en el tema que nos ocupa.

- ✓ Su temporalidad, fijando objetivos concretos, a conseguir en un tiempo determinado, tras el mismo, el presente plan dejará de tener validez, sin perjuicio de que puedan mantenerse determinadas medidas, o incluso la totalidad del mismo, lo que requerirá la aprobación por parte de la Dirección de Eurocentro de Carnes, S.A.

#### 2. Resultados del diagnóstico.

A continuación se establecer los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras el diagnóstico realizado en Eurocentro de Carnes, S.A. en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Aspecto y areas de mejora	
Propuesta	Área de intervención
Aumentar número de mujeres en producción	Selección, condiciones del puesto de trabajo, comunicación
Mayor equiparación salarial entre mujeres y hombres atendiendo a categorías profesionales	Políticas salariales
Minimizar la salida (bajas) de mujeres de la organización, se debe hacer un estudio de motivos de salida de mujeres, para reducir este índice.	Movimientos de personal
Desarrollar formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de Eurocentro de Carnes.	Formación
En opinión de las mujeres existen ciertas dificultades para promocionar, aunque no podemos afirmar que este dato sea suficientemente significativo (el 57% opinan que hombres y mujeres no promocionan por igual, y el 43% sí), si sería un elemento a tener en cuenta a futuro. Crear un reglamento interno donde se regula el procedimiento para la promociones internas, basado en características generales, con pruebas objetivos y valorando méritos y antigüedad.	Promoción
No existe en la empresa medidas concretas para mujeres en situación de riesgos de exclusión. Elaborar un Programa Especifico	Conciliación



### 3. Objetivos del plan.

#### 1. Objetivos a largo plazo:

Son aquellos a conseguir hasta 2021, permitirán a Eurocentro de Carnes, S.A. tener una visión de lo que será la empresa en materia de Igualdad.

a) Mantener todos los aspectos positivos que se extraen del diagnóstico.

- ✓ Mantener una presencia equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad.
- ✓ Mantener una política que favorezca la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Mantener las políticas equilibradas en acceso a la formación y promoción.
- ✓ No tolerar discriminación alguna por razón de sexo y prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

b) Conseguir una proporción más equitativa de mujeres y hombres en el área de producción.

Se trata de conseguir una plantilla en Eurocentro de Carnes, S.A. más equilibrada en el área de producción, actualmente está compuesta predominantemente por hombres.

✓ Para ellos se llevaran a cabo modificaciones en producción, para tener puestos más favorables a la mujer.

✓ En las publicaciones de empleo, se incentivará a la participación de la mujer.

c) Mayor equiparación salarial entre mujeres y hombres atendiendo a categorías profesionales de mayor responsabilidad.

En los puestos de mayor responsabilidad si aparece cierto desequilibrio entre mujeres y hombres, para estas situaciones se establecerán políticas retributivas equiparadas.

Esta situación no se presenta en el resto de categorías profesionales, donde si existe equilibrio entre mujeres y hombres. Y por tanto, se mantendrán las políticas seguidas hasta ahora.

✓ Crear una metodología estándar para evaluar el rendimiento. Establecimiento de una metodología de Evaluación del Rendimiento en la organización, de modo que las promociones, aspectos salariales,... se han lo más objetivas posibles.

#### 2. Objetivos a corto plazo:

Establecemos unas metas a conseguir entre 2017 y 2018, que permitan a la empresa, mejorar en lo que a Igualdad de Oportunidades, se refiere.

a) Minimizar la salida (bajas) de mujeres de la organización.

- ✓ Elaboración de un estudio de motivos de salida de mujeres, para reducir este índice.
- ✓ Entrevista de salida, para aquellas mujeres que finalicen la relación con la empresa.
- ✓ Aplicar medidas que reduzcan el porcentaje de salidas de mujeres.

b) Desarrollar formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de Eurocentro de Carnes.

Desarrollar de un modo periódico charlas de sensibilización, para toda la plantilla, en Igualdad de Oportunidades. Esta actividad puede hacerse por personal del Comité de Igualdad o por personal externo.

c) Crear un reglamento interno donde se regula el procedimiento para promociones internas.

Crear un Protocolo que regule los criterios a seguir para desarrollar promoción interna. Podemos partir de la Evaluación del Rendimiento como fuente de obtención de información.

### 4. Participación de la representación legal de la plantilla.

Del mismo modo que se hizo con el Diagnóstico del Plan de Igualdad, donde se pidió la participación de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, tanto en la obtención de información, como en la validación del diagnóstico realizado.

En la elaboración del plan de Igualdad, su aplicación y seguimiento, también la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, está siendo y será fundamental su participación.

### 5. Comité permanente de igualdad.

#### Constitución del comité permanente de igualdad de oportunidades

En La Puebla de Montalbán, a 2 de marzo de 2017.

#### Reunidos

De una parte don José Luis Mozas Castillo, con D.N.I. número 00818841-H en calidad de gerente de Eurocentro de Carnes S.A.

De otra parte doña Berta Rodríguez Cordero, con D.N.I. número 03856281-D como Equipo Técnico de RRHH de Eurocentro de Carnes S.A.

De otra parte doña María Ángeles Martín Cordero, con D.N.I. número 03863501-F en representación de los trabajadores de Eurocentro de Carnes S.A.

De otra parte doña Irene Hidalgo Mora, con D.N.I. número 04214097-Z en representación de los trabajadores de Eurocentro de Carnes S.A.

De otra parte don José Rojas Espinosa con D.N.I. número 03839301-A en representación de los trabajadores de Eurocentro de Carnes S.A.



### Exponen

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de efectividad de mujeres y hombres, y la obligación de las empresas de representar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de un Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades para la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto,y

### Acuerdan

#### Primero. Constitución.

Se acuerda la constitución de un Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en Eurocentro de Carnes, S.A. estableciendo las base de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

#### Segundo. Composición.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores. Los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades son:

- ✓ Por la empresa: Don José Luis Mozas Castillo (Representante legal de Eurocentro de Carnes, S.A.)
- ✓ Por lo/as trabajadores/as: Berta Rodríguez Cordero, María Ángeles Martín Cordero, Irene Hidalgo Mora y José Rojas Espinosa.

#### Tercero. Reuniones.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria a menos una vez cuatrimestralmente quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con el preaviso de doce días hábiles de antelación.

De las reuniones se levantará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

#### Cuarto. Funciones.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

1. Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.
2. Seguimiento, evaluación y control de la aplicación del Plan de Igualdad.
3. Establecimiento de medidas de mejoras a futuro.
4. Comunicación, informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Promotor de la Igualdad en Eurocentro de Carnes, S.A.

Y, prueba de la conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha indicados al inicio.

Firmado. Gerencia. Don José Luis Mozas Castillo.

Firmado. RRHH. Doña Berta Rodríguez Cordero.

Firmado. Repres. Trabajadores/as doña María Ángeles Martín Cordero.

Firmado. Repres. Trabajadores/as don José Rojas Espinosa.

Firmado. Repres. Trabajadores/as doña Irene Hidalgo Mora.



**6. Acciones a desarrollar:**

Ficha de acciones a desarrollar							
Aspecto a mejorar: Mantener todos los aspectos positivos que se extraen del diagnóstico							
Objetivo: Smart (específico, medible, alcanzable, relevante, retador y limitado en el tiempo): Mantener y mejorar el 100% de los aspectos positivos que se han detectado en el diagnóstico, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad					Área de Actuación: Todas		
Actuación 1.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Mantener una presencia equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad.	Dirección		Toda la Plantilla	Desde 2014	Ya se está desarrollando	Actualmente se está cumpliendo al 100%	
Actuación 2.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Mantener una política que favorezca la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	Dirección RRHH		Toda la Plantilla	Desde 2014	Ya se está desarrollando	Actualmente se está cumpliendo al 100%	
Actuación 3.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Mantener las políticas equilibradas en acceso a la formación y promoción.	Dirección		Toda la plantilla	Desde 2014	Ya se está desarrollando	Actualmente se está cumpliendo al 100%	
Actuación 4.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
No tolerar discriminación alguna por razón de sexo y prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. - Seguir sensibilizando en la materia, haciendo acciones periódicas, cada 12 meses para toda la plantilla.	Dirección RRHH	1,5 h. en preparación por parte RRHH. 30 min. de presentación a la plantilla. Consumibles para la presentación	Toda la plantilla		Febrero 2017 Febrero 2018 Febrero 2019 Febrero 2020 Febrero 2021	16% de ejecución	

Ficha de acciones a desarrollar							
Aspecto a mejorar: Aumentar número de mujeres en producción							
Objetivo: Smart (específico, medible, alcanzable, relevante, retador y limitado en el tiempo): Conseguir mayor equilibrio entre mujeres y hombres, en producción. Actualmente suponenenun 13%, para ello se plantea que en el horizonte de 2019, conseguir un 15% .					Área de Actuación: Selección, Condiciones del Trabajo		
Actuación 5.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Para ellos se llevaran a cabo modificaciones en producción, para tener puestos más favorables a la mujer. - Cambios en procesos productivos en corrales y zona...	Dirección	Inversión en ingeniería de procesos, y mejoras en maquinas	Personal de Producción	Desde 2014	Progresiva hasta 2019	≤25% de cumplimiento	Se han conseguido mejoras pero son insuficientes
Actuación 6.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
La comunicación de las publicaciones de empleo, incitaran a la participación de la mujer	Dirección RRHH	Captar Cv's de mujeres. Entrevistas a mujeres	Mujeres en desempleo	Marzo 2017	Ya se está desarrollando	100% de cumplimiento	



Ficha de acciones a desarrollar							
Aspecto a mejorar: Mayor equiparación salarial entre mujeres y hombres atendiendo a categorías profesionales							
Objetivo: Smart (específico, medible, alcanzable, relevante, retador y limitado en el tiempo): Para los puestos superiores del organigrama, debe haber una equidad salarial independiente del sexo y sujeta al grado de responsabilidad, formación y experiencia requerida, méritos de la persona.					Área de Actuación: Políticas Salariales		
Actuación 7.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%, 26-50%, 51-75%, 76-99%, 100%)	Observaciones
Estudiar los puestos de trabajo, para conocer grado de implicación en los resultados de la organización, grado de responsabilidad y demandas del puesto.	RRHH	50 h. de trabajo desde RRHH, para analizar puestos y grado de implicación en resultados de la organización.	Personal de la parte superior del organigrama	Junio 2019	Diciembre 2019		Es probable que este estudio deba ser apoyado por una consultora externa, para agilizar tiempos de respuesta y objetividad el proceso
Actuación 8.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%, 26-50%, 51-75%, 76-99%, 100%)	Observaciones
Crear una metodología estándar para evaluar el rendimiento.	Dirección RRHH	70 h. de trabajo desde RRHH para el diseño e implantación de un método de evaluación del rendimiento. Se analizará a través de entrevistas personales 360°	Personal de la parte superior del organigrama	Enero 2020	Mayo 2020		Objetividad en promociones y salarios.



**Ficha de acciones a desarrollar**

Aspecto a mejorar:

Minimizar la salida (bajas) de mujeres de la organización,

Objetivo: Smart (específico, medible, alcanzable, relevante, retador y limitado en el tiempo): Reducir el porcentaje de salidas de mujeres en 2018, pasando del 18% que está actualmente, a un 7%

Área de Actuación:

Movimientos de Personal

Actuación 9.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Entrevistar a todas la mujeres de la organización, para conocer su grado de motivación y compromiso en Eurocentro de Carnes, S.A.	Dirección RRHH	20 h. de trabajo por parte de RRHH. Para realizar entrevistas y analizar datos obtenidos	Toda la plantilla, pues habrá menos rotación de personal.	Mayo 2017 Mayo 2018 Mayo 2019 Mayo 2020		Se establecerá una estructura tipo de preguntas, para poder analizar datos.	
Actuación 10.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Realizar entrevista de salida, para aquellas mujeres que finalicen la relación con la empresa.	Dirección RRHH	Para cada salida, se establecerá una reunión con la persona	Toda la plantilla, pues habrá menos rotación de personal.	Marzo 2017	Se desarrolla de modo permanente	51-75% de cumplimiento	Se ha desarrollado una estructura de entrevista para poder analizar datos.
Actuación 11.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Aplicar medidas que reduzcan el porcentaje de salidas de mujeres, con los datos obtenidos de las entrevistas, algunas medidas que se podría desarrollar, previa validación del comité: incentivar su salario Mayor conciliación Reducción de la carga física del trabajo...	Dirección RRHH	Por definir cuándo se obtenga la información suficiente	Toda la plantilla, pues habrá menos rotación de personal.	Junio 2017	Junio 2018 Junio 2019 Junio 2020		

**Ficha de acciones a desarrollar**

Aspecto a mejorar:

Desarrollar formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de Eurocentro de Carnes.

Objetivo: SMART (ESPECIFICO, MEDIBLE, ALCANZABLE, RELEVANTE, RETADOR Y LIMITADO EN EL TIEMPO):

Realizar entre una acción formativa de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades al año.

Área de Actuación:

Formación

Actuación 12.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Acciones formativas breves de sensibilización	Dirección RRHH	1,5 h. en preparación por parte RRHH 30 min. de presentación a la plantilla Consumibles para la presentación	Toda la plantilla	Abril 2017	Febrero 2018 Febrero 2019 Febrero 2020 Febrero 2021		Junto con la sensibilización en Prevención del Acoso, también se desarrollará una chara en Igualdad
Actuación 13.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Carteles informativos de la mejoras que se están haciendo en materia de Igualdad	Dirección RRHH	5 h. para diseño, impresión y pegada de carteles. Consumibles para su elaboración	Toda la plantilla	Marzo 2017	Cada 6 meses (marzos y septiembres), se realizaran modificaciones en cartelería	100% de ejecución (ya están posicionados los carteles)	Dirección RRHH



Ficha de acciones a desarrollar							
Aspecto a mejorar: Crear un reglamento interno donde se regula el procedimiento para las promociones internas.							
Objetivo: SMART (ESPECIFICO, MEDIBLE, ALCANZABLE, RELEVANTE, RETADOR Y LIMITADO EN EL TIEMPO): Crear un protocolo para regularizar y ser transparentes en las promociones internas, para implantar en el ejercicio 2018,					Área de Actuación: Promoción		
Actuación 14.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Elaborar Protocolo de Promoción, objetivo, atendiendo a méritos (experiencia y formación), responsabilidad y resultados obtenidos.	Dirección RRHH	30 h. de trabajo de un técnico para su elaboración	Las mujeres de la empresa	Junio 2017	Enero 2018		
Actuación 15.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Informar a la empresa de la existencia del mismo.	Dirección RRHH	30 min. de reunión con toda la plantilla.	Toda la Plantilla	Febrero 2018	Febrero 2018		Aprovechar la charla de sensibilización en Igualdad y Acoso, para mostrar nuevo protocolo.
Actuación 16.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Implantar y controlar su desarrollo, todas las necesidades de personal, inicialmente se intentaran cubrir de modo interno, atendiendo a los criterios establecidos. Si internamente no existe un perfil ajustado a la necesidad se buscara en el mercado dicho perfil.	Dirección RRHH	Solo podrá estimarse cuando existan necesidades de ocupar puestos de mayor responsabilidad.	Toda la Plantilla	Enero 2018	Permanente a partir del enero de 2018		

Ficha de acciones a desarrollar							
Aspecto a mejorar: Establecer un procedimiento para mujeres en situación de riesgos de exclusión.							
Objetivo: SMART (ESPECIFICO, MEDIBLE, ALCANZABLE, RELEVANTE, RETADOR Y LIMITADO EN EL TIEMPO): Crear un protocolo para mujeres en situación de riesgo de exclusión, implantarlo y controlar su cumplimiento, antes de finalizar el año					Área de Actuación:		
Actuación 17.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Elaborar Protocolo	Dirección RRHH	15 h. de trabajo de un técnico para su elaboración	Las mujeres de la empresa	Junio 2017	Junio 2017	26-50% de cumplimiento	La empresa por Calidad y PRL, tiene parte de la documentación elaborada, se retomará, para su ampliación.
Actuación 18.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Informar a la empresa de la existencia del mismo.	Dirección RRHH	30 min. de reunión con toda la plantilla. Elaboración de	Toda la Plantilla	Junio 2017	Junio 2017		
Actuación 19.	Responsable	Recursos Necesarios (humanos, financieros y materiales)	Personas Beneficiarias	Fecha de Inicio	Fecha de Implantación	Evaluación (grado ejecución: ≤25%,26-50%, 51-75%,76-99%, 100%)	Observaciones
Implantar y controlar su desarrollo	Dirección RRHH		Las mujeres de la empresa.	Junio 2017	Permanente a partir del junio de 2017	26-50% de cumplimiento	De los procedimientos establecidos se ejecutan el 100% de los mismos.



### 7. Asignación de una persona responsable del plan

Eurocentro de Carnes, S.A. designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Berta Rodríguez Cordero
Cargo:	Dirección de RRHH
Departamento:	RRHH

Lugar y fecha

Toledo 24 de julio de 2017.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.ºI.-3976