

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**4250 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro del Plan de Igualdad de la empresa Plásticos del Segura, SL.**

Visto el expediente de Plan de Igualdad de la empresa Plásticos del Segura, SL, que fue suscrito con fecha 08/01/2020, de una parte, por la representación de los trabajadores, en representación de la parte social, y de otra, por los designados de la parte empresarial, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110 del Convenio Colectivo General de la Industria Química, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Plan de igualdad; número de expediente 30/11/0029/2020; de la empresa Plásticos del Segura, SL; código n.º 30100172112020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 08/01/2020 por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 12 de junio de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral. Purificación Cuadrapani Bosqued.

PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
2019

DATOS DE CONTACTO

Razón Social

PLÁSTICOS DEL SEGURA, SL

CIF

B30159271

Domicilio Social

C/ Mayor de Villanueva, nº 57, 30570, Beniaján, Murcia

Forma Jurídica

Sociedad Limitada



### **Presentación de Plásticos del Segura - PDS GROUP**

Plásticos del Segura - PDS Group es un grupo empresarial compuesto básicamente por capital español. Tiene su sede central en Murcia (España), y pertenece al gremio de fabricantes de plásticos, envases y embalajes, para el sector hortofrutícola en general y el industrial en particular, para los apartados de láminas de envasado automático, bolsas para panadería, láminas complejos, bolsas industria, y una amplia gama de productos de alta calidad.

Para nosotros es una enorme satisfacción contar con un equipo humano que lucha y se entrega día a día a su trabajo, integrando una gran familia que unida compite en los mercados ofreciendo máxima calidad y eficiencia y ello dentro de un clima social y laboral en el que impera el diálogo y respeto mutuo.

Dentro de nuestras inquietudes por las personas que forman parte de nuestra plantilla, en Plásticos del Segura - PDS GROUP, hemos diseñado el presente Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres. La empresa tiene la voluntad de cumplir con todas las leyes y normativas que enriquecen su actividad empresarial. Las leyes a destacar que configuran y preservan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres).
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, en donde se prohíbe la discriminación.

#### **Ámbito de actuación y vigencia del Plan.**

El presente plan de igualdad será de aplicación en todos los territorios y centros en los que desarrolla su intervención a través de personas contratadas.

La vigencia del plan de igualdad será de tres años a contar desde el momento de su firma y aprobación, hasta MARZO DE 2023.

#### **Contenido del Plan de Igualdad.**

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Uso del lenguaje no sexista, comunicación interna e imagen

11. Riesgos y Salud laboral
12. Mujeres en situación de riesgo o exclusión social
13. Ayudas, bonificaciones y política social.
14. Movilidad.

#### **Compromiso de la Dirección.**

Plásticos del Segura - PDS Group declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **Constitución de la Comisión de Igualdad de Plásticos del Segura - PDS GROUP S.L.**

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde Plásticos del Segura - PDS GROUP se ha constituido una Comisión de Igualdad. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa. La composición responde a criterios de paridad, representatividad y transversalidad, así como establecerá un calendario de reuniones.

#### **Diagnóstico de la situación actual de la empresa.**

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso

Para realizar el diagnóstico de Plásticos del Segura - PDS GROUP se han analizado los siguientes aspectos:

- Datos generales de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal, acceso, desarrollo de la carrera profesional, formación, condiciones de trabajo en la empresa, remuneraciones... que permitan comparar la situación de mujeres y hombres en la entidad.

- Los contenidos de normativas, manuales, protocolos internos, etc.

- La opinión y percepción de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

Plantilla disgregada por sexos

Como se observa en los datos recogidos de la plantilla a nivel global, la presencia masculina es significativamente superior a la femenina con un 85.71% de hombres frente a un 17.29% de mujeres. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%.

Proceso de selección de personal y contratación

Plásticos del Segura - PDS GROUP S.L., garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa sin ningún tipo de barrera u obstáculo por cuestiones personales como el sexo de la persona. No obstante destacar por el sector en el que desarrollamos nuestra actividad, la presencia de candidaturas femeninas que se presentan en los procesos de selección es significativamente inferior a las masculinas.

#### Tipo de contrato en las incorporaciones del último año

En referencia a la tipología de contratos en las incorporaciones dentro del último año, el 100% han sido del tipo temporal a tiempo completo. Todas las nuevas entradas han sido masculinas.

#### Incorporaciones y bajas

Los datos estadísticos del año 2017 nos muestran que no existen diferencias significativas en las bajas definitivas desde una perspectiva de género, tendencia que se repite en los siguientes años (2018 y 2019).

#### Formación del Personal

La formación del personal es considerada como una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras. Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas a desarrollar se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente. Se han realizado un total de numerosas participaciones en acciones formativas, y en un nivel proporcional existe paridad en la participación.

#### Promoción profesional

Plásticos del Segura - PDS GROUP señala que, aún no teniendo un protocolo establecido de promoción de personal, tienen en total consideración de la antigüedad de la plantilla, la cual marca el ritmo según vaya siendo procedente. Dentro de la empresa no existen barreras u obstáculos por cuestiones de género en la promoción, ya que en el último año todas las promociones han sido femeninas.

#### Condiciones de trabajo, incluida la Auditoría Salarial entre mujeres y hombres

En cifras globales, desde un punto de vista positivo, no aparecen elementos que obstaculicen la presencia de mujeres mayores de 41 años en la empresa. La contratación desagregada por sexos muestra que existe equilibrio en la contratación indefinida en la empresa. En relación con la antigüedad de la plantilla, no se observan diferencias significativas desde una perspectiva de género en el personal en los datos de más antigüedad. Como hemos observado en los datos recogidos, la incorporación de mujeres se ha realizado desde el origen de la empresa no existiendo limitaciones al acceso de las mismas.

#### Auditoría Salarial

La desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres es un problema persistente en la mayoría de empresas. Según fuentes de la Unión Europea

(Eurostat), la brecha salarial entre hombres y mujeres, en su forma no ajustada, constituye un importante indicador para medir las diferencias entre los ingresos medios de los hombres y los de las mujeres en la UE. En 2017, en el conjunto de la EU-28, el salario de las mujeres fue, por término medio, un 16,0 % inferior al de los hombres, mientras que esta diferencia fue del 16,1 % en la zona del euro. A nivel nacional, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Estado se ha reducido un 28 por ciento desde el año 2002, pasando del 16,9 por ciento hasta el 12,2 por ciento en 2014 (últimos datos disponibles del INE), según un informe elaborado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Para la realización del diagnóstico de la brecha salarial se han analizado, de toda la plantilla:

Las retribuciones brutas y netas anuales

Los complementos y extras

Las retribuciones por hora

Las retribuciones por categorías, puestos y antigüedad

Con esto, dentro de este epígrafe, la empresa se sitúa en cifras muy inferiores en relación al término medio señalado, lo que es un dato muy positivo en su política salarial.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Desde Plásticos del Segura - PDS GROUP se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Dentro de la plantilla, existen diferentes permisos o excedencias que potencian este epígrafe.

Infrarrepresentación femenina

A nivel global, en la plantilla, la Infrarrepresentación irá paliándose con las diferentes acciones de mejora.

Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito. La Política retributiva de Plásticos del Segura - PDS GROUP asegura la equidad interna y se basa en el desarrollo de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La empresa dispone de un Protocolo de Prevención.

Uso del lenguaje no sexista y comunicación interna. En todas las áreas, tanto las comunicaciones internas como externas se están adaptando a un lenguaje inclusivo.

### **Plan de Igualdad de Oportunidades y Acciones de Mejora**

Objetivos

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que nos proporcione información sobre la situación objetiva de la compañía.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.

- Plasmar políticas que incluyan y promuevan la diversidad como ventaja competitiva.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Establecer políticas que favorezcan la corresponsabilidad en la vida personal y laboral en base a un estudio previo de las necesidades concretas de la empresa.
- Garantizar unas condiciones de trabajo satisfactorias para el conjunto del personal de Plásticos del Segura - PDS GROUP

Actuaciones positivas en materia de igualdad.

#### **Área de acceso al empleo**

1. Diseñar un Manual de acogida con la perspectiva de género.
2. Redactar un Protocolo de selección con la perspectiva de género.
3. Programas de formación y sensibilización en igualdad específicos para los departamentos de selección y reclutamiento u otros aspectos que favorezcan la igualdad en el acceso al empleo.

Realización: primer trimestre 2021

#### **Área de condiciones de trabajo**

4. Mejorar el protocolo de embarazo más allá de lo legalmente estipulado.
5. Facilitar lugar de lactancia en caso de que sea necesario.
6. Realización: primer trimestre 2021

#### **Área de promoción profesional y formación**

7. Redactar un Protocolo de Promoción con la perspectiva de género.

Realización: tercer trimestre 2021

8. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigida al personal de la entidad.

Realización: cuarto trimestre 2021

9. Organizar y participar en foros externos en donde el valor igualdad y la participación de la mujer.

Realización: primer trimestre 2022

#### **Área de ordenación del tiempo de trabajo**

10. Facilitar el acceso al teletrabajo, en los puestos que así lo permitan, mejorando las condiciones de acceso a la información y bases documentales y mejora de las herramientas tecnológicas.

Realización: segundo trimestre 2022

11. Crear una base de datos que incluya "canguros", en su caso, servicios de atención a personas dependientes y/o mayores, centros de día que sirva de ayuda al personal con responsabilidades familiares.

Realización: tercer trimestre 2022

#### **Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

12. Ofrecer charlas sobre acoso a la plantilla para la concienciación y prevención del acoso.

**Área de uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la  
publicidad**

13. Video corporativo en Igualdad.

14. Crear un apartado específico de Mujer en la Web, en la Intranet y Newsletter mensual. Actualizar la Web corporativa y la Intranet incorporando temas y documentaciones referentes a la igualdad de género (noticias, normativa, agenda).

Realización: cuarto trimestre 2022

**Otras acciones transversales**

15. Presentarse a distintivos de buenas prácticas en igualdad públicos o privados.

Realización: primer trimestre 2023