II Plan de Igualdad Ubesol

Con igualdad se trabaja mejor.

INTRODUCCIÓN

QUIENES SOMOS

MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

SOLICITUD "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"

PLANES ANTERIORES

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO DE APLICACIÓN

INTRODUCCIÓN

QUIENES SOMOS

En **Grupo Ubesol** ya somos más de 800 profesionales, formado por dos empresas con tres centros de trabajo: **Ubesol S.L**, ubicada en Adzaneta de Albaida (Valencia) y **Laboratorios Maverick,** en Ulldecona (Tarragona) y San Fernando de Henares (Madrid). Somos especialistas en el desarrollo y fabricación de productos innovadores y sostenibles para la higiene, el cuidado personal, la limpieza y el hogar, con más de 30 años de trayectoria**.**

Gracias a la implicación, constancia y esfuerzo de todos nos consolidamos como una compañía de referencia en el sector.

Estamos comprometidos con el bienestar familiar, desarrollando y fabricando productos innovadores de máxima calidad al menor precio posible, y siempre, con el objetivo de hacer la vida más fácil a nuestros consumidores, minimizando el impacto ambiental de nuestros productos a lo largo del todo el ciclo de vida.

En **Ubesol S.L,** empresa a la que se le aplica el II Plan de igualdad 2020-2024, nuestro equipo lo componen, a fecha de febrero 2020, **355 personas,** distribuidas en dos divisiones: Servicios Generales y Estrategia y Departamentos de Dirección General Ubesol. En esta última dónde mayoritariamente se concentra la plantilla.

Son personas excepcionales que buscan aportar valor a la sociedad sirviendo a los demás con profesionalidad y alta cualificación. Personas que buscan la excelencia en el campo en el que se encuentran, sea el que sea, y la disfrutan.

QUIENES SOMOS

Nuestra Visión, ser una empresa líder en el sector, respetada y admirada a la que las personas quieran pertenecer, que ofrezca productos innovadores y sostenibles de máxima calidad, obteniendo el mayor grado de satisfacción de nuestros clientes.

Nuestra Misión, ser especialista desarrollando y fabricando productos innovadores y sostenibles, que solucionen las necesidades de nuestros clientes con la máxima calidad y siempre al mejor precio posible.

Nuestra Marca significa, liderazgo en el sector, innovación y trabajo en equipo.

Nuestros valores: *Responsabilidad y sinceridad, equipatía* (trabajo en equipo + empatía), *Liderazgo,* desde la humildad y la vocación de servicio y *Eficacia e Innovación (*2015 creamos nuestro centro de investigación)**,** comprometidos con un espíritu de superación para estar mejorando continuamente e ideando proyectos creativos y retadores.

Nuestros líderes, al igual que el Comité de Dirección, se involucran e involucran a todos los niveles de la organización en cualquiera de las decisiones empresariales. Los líderes de Ubesol asumen el reto cada día de liderar desde el ejemplo y con la responsabilidad de Equipatía (Trabajo en Equipo + Empatía), sin distinción de género, edad, condición, procedencia, raza o religión.

"Cuidar el equipo, es nuestra prioridad".

.

MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

→ El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, expresa:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar , entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso, acoso sexual y violencia de género. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

→ El 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019:

"Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", que ha introducido modificaciones en la Ley de Igualdad, que afectan a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y que entrarán en vigor de forma progresiva, reduciéndose de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad, Esta obligatoriedad afecta en el 2020 a las empresas de más de ciento cincuenta talentos, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la sección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en **Ubesol** está considerado un principio estratégico en la política corporativa y gestión de personas tal y como quedó patente en el I Plan de Igualdad del 2011. Este principio está presente transversalmente en nuestra cultura empresarial y reflejo de ello son los 6 pilares en los que se sustenta la política de personas: *Plan de Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, protocolo contra el acoso, política de PRL, fomento del empleo estable y de calidad, política retributiva igualitaria, formación y desarrollo, beneficios sociales.*

Nuestro Modelo de Calidad Total, Focalizado en el bienestar del consumidor final, nuestro paradigma de gestión empresarial garantiza la satisfacción por igual y con la misma intensidad en los otros componentes implicados en nuestro modelo: *consumidor/a, trabajador/a, sociedad y capital.* Las personas, la sostenibilidad y transformación digital son nuestros pilares estratégicos.

Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato respetuoso, equitativo y cordial hacia todo nuestro equipo humano, actuando siempre de forma objetiva e imparcial.

Nuestra política de Capital Humano posibilita la estabilidad laboral y oportunidad de crecimiento a cualquier persona, venga de donde venga, con independencia del género, condición y naturaleza. Un ejemplo de ello son las 45 ofertas de trabajo lanzadas al mercado laboral durante este año, las cuáles han quedado cubiertas.

Nuestro objetivo en este Plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas y convertirnos en un ejemplo a seguir en materia de igualdad y corresponsabilidad, siendo agentes de cambio.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea, es nuestro deseo si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, con el fin de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

SOLICITUD "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"

En Ubesol el principio de igualdad está presente desde los inicios de nuestra organización en el año 1980. El principio de igualdad está incorporado en nuestro *Código Ético de Conducta,* y garantizado por la cultura de la organización donde **la implicación, constancia y el esfuerzo** configuran nuestro ADN.

Debido a este sentimiento y compromiso con la igualdad, nuestro II Plan, pretende hacer visible nuestro compromiso con la Igualdad validándolo mediante la s**olicitud del distintivo "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"** que otorga la Conselleria de Bienestar Social.

En el año 2020 iniciamos nuestro II Plan de Igualdad en Ubesol**,** con el compromiso de la Dirección de la empresa y la Constitución del Comité Permanente de Igualdad, que además de facilitar la elaboración del Plan, velará por que se cumpla, del mismo modo que respetamos nuestros valores y cumplimos las normas de nuestra entidad.

PARTES SUSCRIPTORAS

El Comité de Igualdad (CI) designado a los efectos de elaborar, negociar y aprobar un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Ubesol, se encuentra legitimado para negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, y a tal efecto suscribe el presente acuerdo.

El Comité de igualdad (CI) esté formado por un total de ocho miembros, cuatro en nombre de la empresa y cuatro en representación de los/las trabajadores/as y, atendiendo a los criterios de paridad y heteregenéidad posible, cuyas actas de constitución y negociación se adjuntan con la documentación de solicitud.

PLANES ANTERIORES

Como resultado del análisis del diagnóstico del Plan de Igualdad 2011, las acciones de mejora se centraron principalmente en las áreas de:

Acceso, poniendo el foco en la mejora del proceso para garantizar la no discriminación.
Contratación y promoción, garantizar la estabilidad laboral sin distinción de género, así como, la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad.
Formación, incorporar en el Plan de formación anual, acciones formativas en materia de Igualdad. Acción en vías de consecución.
Retribución, garantizar la equidad en la política retributiva.
Conciliación, informar y fomentar el uso de la medidas de conciliación, definidas por la empresa, entre ellas la corresponsabilidad (en vías de consecución)
Salud laboral, definir y difundir un protocolo de acoso y protección a las mujeres víctimas de violencia de género.
Comunicación y sensibilización, principalmente informar y sensibilizar a la plantilla sobre igualdad de oportunidades en la empresa, así como el uso del lenguaje neutro en cualquier canal de comunicación interna y externa (margen de mejora).

Fruto de la implementación y evaluación del Plan 2011 algunas de las ***acciones positivas*** para cada área descritas en el informe de diagnóstico, son:

La elaboración del **tríptico de acoso**.

Plan concilia, dónde se detallan las medidas de conciliación conocidas por todo el personal de la empresa.

Presencia de la mujer en los órganos de decisión, aunque aún tenemos margen de mejora.

Política retributiva igualitaria, mediante la definición y aplicación del sistema de valoración de puestos. Este objetivo ha sido uno de los de mayor impacto positivo.

Estabilidad laboral igualitaria: El 79% del colectivo de hombres y el 89% de las mujeres tienen contrato indefinido.

Igualdad de oportunidades en el acceso, formación y desarrollo, y como resultado, tenemos la equidad de género en la estructura empresarial, estando la mujer representada en todos los niveles del organigrama.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL II PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad, está diseñado para todo el colectivo de personas que componen la estructura de Ubesol S.L.

El II Plan, es una continuidad del primero haciendo hincapié en aquellas medidas que han causado menor impacto y por lo tanto con margen de mejora, incluyendo nuevas medidas a implementar en la organización en favor de la Igualdad real entre hombres y mujeres. Nuestro nuevo Plan se rige por los siguientes principios:

- **Transversalidad de género** como principio rector y herramienta para hacer efectiva la igualdad en cualquier ámbito, interno y externo de nuestra empresa. Lo que implica en el caso de Ubesol, donde la igualdad esta presente en las políticas y sistemas de gestión de personas, hacerla visible y mejorarla a través de la acciones de mejora que incluya el Plan.

- **Coherencia interna**, dinámico y adaptado a la realidad actual del entorno y necesidades de nuestra empresa. Abierto a cambios que se detecten durante la implementación y seguimiento del Plan.

- **Preventivo,** sensibilizando a toda la organización potenciando nuestra cultura igualitaria como mecanismo de prevención.

  Parte del compromiso de la Dirección en facilitar los recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación.

- **Participación y diálogo** como uno de los principios básicos y herramienta de trabajo para todas las partes implicadas: dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as y conjunto de personas que componen la plantilla.

- **Permanencia en el tiempo**, de nuestro Plan como espíritu impulsor de la Igualdad en este y los siguientes planes que le sigan.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad 2020-2024, abarca a la totalidad de la plantilla de Ubesol S.L, ubicada en Atzeneta D'albaida (Valencia) y todos aquellas áreas y personas que durante el periodo de vigencia del Plan, se creen y vayan incorporándose a nuestra organización como fruto de los planes de crecimiento y expansión.

VIGENCIA DEL PLAN

Nuestro II Plan de Igualdad, como conjunto de medidas ordenadas para cada una de las áreas analizadas en la fase de diagnóstico y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años: desde el 11 de Septiembre del 2020, hasta al 11 de Septiembre del 2024.