



CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD

ACEITES DE ALCOLEA SCA

2023



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN



cooperativas agro-alimentarias

España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



cooperativas
agro-alimentarias

España

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE ACEITES DE ALCOLEA, SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA 2023

“Actuación financiada a través del Programa de Asistencia Técnica 2023 enmarcado dentro de las actuaciones del Convenio MAPA-Cooperativas Agroalimentarias de España para el desarrollo de diversas actividades de mejora de la competitividad y modernización de las cooperativas agroalimentarias y la formación, igualdad y relevo generacional en consejos rectores”



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



cooperativas
agro-alimentarias

España



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	5
OBJETIVOS Y FINALIDAD	5
METODOLOGÍA	6
LA EMPRESA.....	8
ORGANIGRAMA	8
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	8
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	8
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.....	9
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS.....	10
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NÚMERO DE HIJOS/AS.....	11
ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA	12
COMPROMISO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	12
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	13
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	13
FORMACIÓN.....	14
ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN	14
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	15
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	15
RETRIBUCIÓN	16
COMUNICACIÓN	16
MEDIDAS DE IGUALDAD.....	17
COMPROMISO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	17
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	17
FORMACIÓN.....	17
ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN	18
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	18
COMUNICACIÓN	18

INTRODUCCIÓN

Aceites de Alcolea es una almazara que inició su actividad en el año 2000 que con el paso de los años ha tenido una continua innovación de sus instalaciones con maquinaria de última generación.

Se encuentra situada en, Alcolea, Las Alpujarras, una zona en la que está muy reconocida la calidad del aceite y la procedencia de las aguas que riega toda la zona con origen Sierra Nevada.

El aceite de oliva virgen extra “Aceites de Alcolea” se elabora en las mejores condiciones, procede únicamente de aceituna fresca y seleccionada, siempre del árbol nunca del suelo. El proceso de molturación de la aceituna se hace a baja temperatura y con los más modernos métodos para la extracción del zumo de aceituna, sólo mediante procedimientos mecánicos. “Aceites de Alcolea” es un aceite multivarietal, es decir procede de diferentes variedades de aceituna molturadas conjuntamente. Las variedades de aceituna utilizadas son principalmente lechín de Granada aunque puntualmente puede haber cierta cantidad de otras como marteña, arbequina etc. No obstante, toda la aceituna entrada tiene unas características comunes puesto que procede de la misma zona, “LAS ALPUJARRAS».

Esta Cooperativa consta con un Consejo rector de 6 miembros (5 hombres y 1 Mujer), compone la cooperativa de 12 miembros de derecho total (8 hombres y 4 mujeres), y 70 socios colaboradores (61 hombres y 9 mujeres)



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para una correcta negociación de las posibles medidas a implantar en la empresa es necesario la realización del diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa y gestión de los recursos humanos de la empresa, con el que conocer la situación en igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización, así como de los socios y socias de la cooperativa.

OBJETIVOS Y FINALIDAD

El objetivo es realizar un análisis de situación de ACEITE DE ALCOLEA S.C.A que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación en el sistema general de gestión de la cooperativa, procesos técnicos y productivos, organización y condiciones del trabajo, entre otros, que facilite a la dirección conocer en qué áreas se deben establecer propuestas de mejora que se incluirán en el Código de Buenas Prácticas.

De manera específica los objetivos concretos del informe diagnóstico son:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y de su consejo rector.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la cooperativa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y

hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Este diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos facilitados por la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Condiciones de trabajo
- Promoción
- Formación
- Ordenación del tiempo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Retribución
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Riesgos y salud laboral

METODOLOGÍA

En la elaboración del informe diagnóstico de la entidad ha participado la dirección de la entidad. También ha intervenido personal técnico de Cooperativas Agro-Alimentarias de Andalucía que dispone de formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Así, los datos revisados para el análisis cualitativo y cuantitativo, siendo el periodo de referencia desde el mes de enero hasta el mes de diciembre de 2022, han sido los siguientes:

✳ **Análisis cuantitativo:** A partir de la base de datos del personal de la plantilla se recopila y analiza información relativa a la distribución de la plantilla por sexo, antigüedad, puestos de trabajo y responsabilidades familiares.

✳ **Análisis cualitativo:** Para conocer el funcionamiento de la empresa se realiza un cuestionario a la dirección. Se analiza la percepción de la dirección acerca de la igualdad,



el funcionamiento de la empresa con respecto al sistema de contratación, promoción, compromiso con la igualdad, jornadas, medidas en conciliación, aspectos relacionados con la formación, protocolo de acoso, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ACEITES DE ALCOLEA S.C.A					
Domicilio social	C/CARRETERA,27 04480 ALCOLEA (ALMERIA)					
Forma jurídica	SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA					
Año de constitución	2000					
RESPONSIBLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JOSE F ARANZANA ESCUDERO					
Cargo	PRESIDENTE					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	AGRICOLA--ALIMENTARIA					
Descripción de la actividad	FABRICACION Y ENVASADO DE ACEITE DE OLIVA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ALMERÍA - ANDALUCÍA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0



GOBIERNO DE ESPAÑA

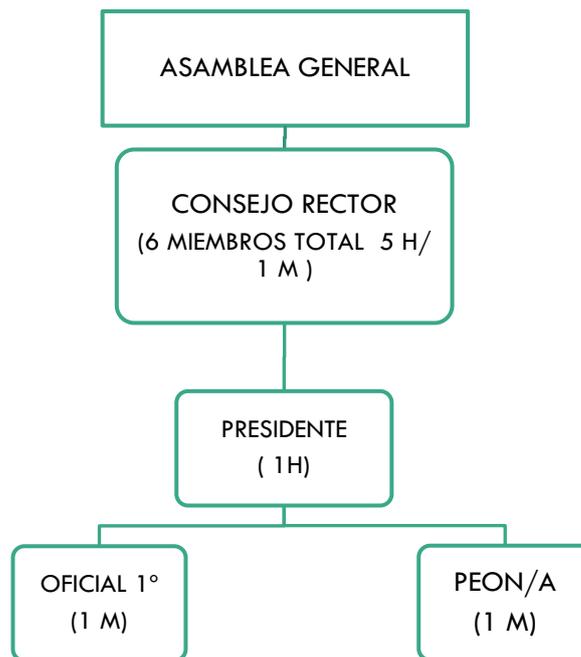
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN



cooperativas agro-alimentarias
España

LA EMPRESA

ORGANIGRAMA



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se ha recopilado y analizado información relativa a la distribución de la plantilla por sexo, antigüedad, puestos de trabajo y responsabilidades familiares.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

ACEITES DE ALCOLEA S.C.A cuenta con una plantilla de 3 personas en el periodo analizado (2022), la cual está formada por 2 mujeres y 1 hombre, representando un 67% y un 33% respectivamente sobre el total.

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Plantilla desagregada por sexo	2	66,67%	1	33,33%	3



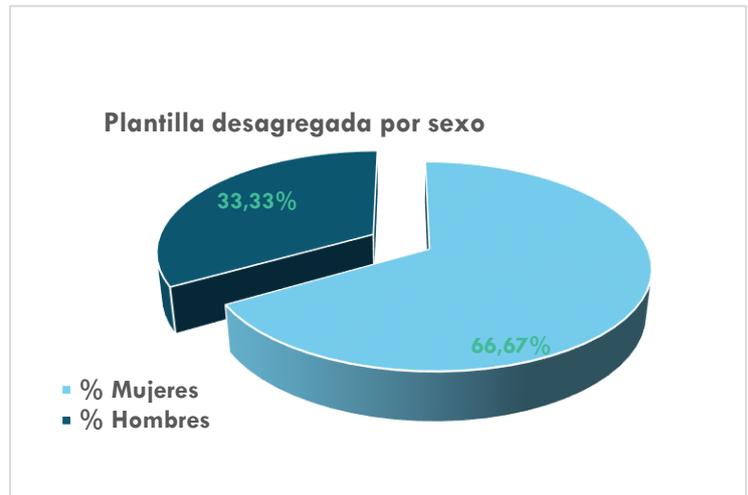
Según la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se considera que una empresa tiene una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Por lo tanto, la empresa se encuentra en una situación de equilibrio.

Su IPRHM es de 1,33 %, por lo que se puede hablar de una situación de desequilibrio por mayoría de mujeres, teniendo en cuenta que los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 muestran una situación de desequilibrio por

mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres, pero dentro del equilibrio; y, por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

El índice de feminización es del 2, el 1 indicaría equidad y los valores que se encuentren por debajo indicarían una infrarrepresentación de las mujeres.

En cuanto a la brecha de género en ACEITES DE ALCOLEA SCA es del 33,33%, siendo a favor de las mujeres, en cambio la diferencia de valores negativos a favor de los hombres.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Se analiza la antigüedad de la plantilla a través de los tramos establecidos a continuación:

Distribución de la plantilla por antigüedad								
Antigüedad	Mujeres	ICM	Hombres	ICH	Total	Total (%)	IDM	IDH
De 3 - 5 años	1	50,00%	1	100%	2	66,67%	50,00%	50,00%
De más de 10 años	1	50,00%		-	1	33,33%	100,00%	-
TOTAL	2	100,00%	1	100,00%	3	100,00%	66,67%	33,33%

La escala de antigüedad superior a 10 años de la plantilla la representa la mujer. El resto del porcentaje que serían 1 hombre y 1 mujer presenta antigüedad de entre 3 y 5 años, con idéntica distribución que la anterior.



La cooperativa está formada por un equipo humano reducido y estable en términos generales. La actividad de la cooperativa, centrada en la venta y producción de aceite de oliva, se da una estacionalidad que requiera incorporaciones y bajas de personal sujetas a picos de producción. En el año 2022 tuvieron una producción de 79.407kg de aceite.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS

ACEITES DE ALCOLEA S.C.A cuenta con 1 centro de trabajo (centro de almacén y oficinas,) y se sirve del convenio:

Convenio Colectivo de la Industria de la alimentación Código de convenio 04000385011982

En base a estos convenios y a los grupos y categorías profesionales contenidos en ellos, se lleva a cabo la clasificación de la plantilla de ACEITES DE ALCOLEA S.C.A.



Distribución de la plantilla por categoría profesional (de convenio)								
Categoría profesional (de convenio)	Mujeres	ICM	Hombres	ICH	Total	Total (%)	IDM	IDH
OFICIAL 1ª	1	50,00%		-	1	33,33%	100,00%	-
MAESTRO ALMAZARA		-	1	100,00%	1	33,33%	-	100,00%
PEON	1	50,00%		-	1	33,33%	100,00%	-
TOTAL	2	100,00%	100,00%	100,00%	3	100,00%	66,67%	33,33%

En base a estas las categorías , puede cobersarse que todas las categorías se ocupan indistintamente por hombres bien por mujeres. La empresa se encuentra en una situación en desequilibrio a favor de la mujer (40-60%). Al ser una cooperativa de personal reducido, las tareas no sean segregados por sexo, ya que en época de mayor trabajo se reparte por igual y también acorde al reparto de horarios que tengan.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NÚMERO DE HIJOS/AS

En relación con las responsabilidades familiares en función del número de hijos o hijas, se observa la siguiente tabla:

Responsabilidades familiares: N.º de hijas / os								
N.º de hijas/os	Mujeres	ICM	Hombres	ICH	Total	Total (%)	IDM	IDH
0 hijo/a		-	1	100,00%	1	33,33%	-	100,00%
1 hijo/a		-		-	-	-	-	-
2 hijos/as	1	50,00%		-	1	33,33%	100,00%	-
3 hijos/as	1	50,00%		-	1	33,33%	100,00%	-
4 hijos/as		-		-	-	-	-	-
Más de 4 hijos/as		-		-	-	-	-	-
TOTAL	2	100,00%	1	100,00%	3	100,00%	66,67%	33,33%

El 67% de la plantilla tiene descendencia, entre 2 a 3 hijos y/o hijas.

Las mujeres con descendencia son el 67% (1 mujer- tiene 2 hijos y/o hijas. // 1 mujer - tiene 3 hijos y/o hijas). Los hombres que representan el 33% no tienen descendencia.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Para conocer el funcionamiento de la empresa se realiza un cuestionario a la dirección, a través del cual pueden analizarse aspectos como:

- Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres
- Proceso de selección y contratación
- Promoción
- Formación
- Ordenación del tiempo y conciliación
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Riesgos y salud laboral
- Retribución
- Comunicación

De estos cuestionarios pueden sacarse las siguientes conclusiones:

COMPROMISO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

No existen documentos estratégicos de la cooperativa que tengan recogida la igualdad entre mujeres y hombres de manera explícita, si bien uno de los principios que vertebra la Ley de Cooperativas Andaluzas es la igualdad de derechos y obligaciones de las personas socias y la igualdad de género, con carácter transversal al resto de principios.

Hasta ahora ACEITES DE ALCOLEA S.C.A. no ha participado en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y, por lo tanto, no ha recibido certificaciones en este sentido.

En la actualidad, la cooperativa cuenta con una composición aproximada de 80 % de socios y 20% de socias, estando el Consejo Rector integrado por 6 miembros siendo 5 hombres y 1 mujer, sin que se hayan llevado a cabo acciones para fomentar que las mujeres socias formen parte de este órgano.



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A la hora de reclutar personal para cubrir puestos vacantes, se tiene en cuenta el perfil de la persona interesada y las recomendaciones.

La cooperativa, en función de las necesidades que puedan surgir, no publica las ofertas de empleo, sino que al estar situada en una localidad en la que los habitantes se conocen entre sí, recurre al *boca a boca*. De esta forma, en el equipo se integran personas recomendadas y de confianza y, además, la empresa contribuye al tejido económico de Alcolea.

Las personas responsables de llevar a cabo la selección es el consejo rector, el cual está formado mayormente por hombres (5 hombres y 1 mujer) en términos generales, y no cuentan con formación en materia de igualdad.

Cuando se trata de cubrir un determinado puesto, no se hace referencia y tampoco una búsqueda de un sexo concreto, aunque dependiendo del puesto de que trate pueden recibirse candidaturas de mujeres o de hombres en términos generales.

El método que se utiliza para evaluar a la persona candidata al puesto es la entrevista. A la hora de seleccionar a una persona u otra, en igualdad de condiciones de idoneidad la empresa no opta por elegir a la persona del sexo menos representado. En este sentido, podría valorarse fomentar que en la empresa opte por elegir a la persona del sexo menos representado para evitar una posible segregación ocupacional.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En términos generales no se llevan a cabo promociones, de forma que la empresa no dispone de una metodología específica ni criterios de evaluación de personal.

La estructura de la empresa tiene un perfil rígido en el que los puestos de trabajo están ocupados por la misma persona. Además, este número de puestos es reducido y no se dan diferentes niveles jerárquicos, lo que dificulta aún más la promoción interna: las vacantes que se producen son para puestos subordinados, y estos puestos no tienen

otros por debajo. Para la empresa, en cualquier caso, no sería una barrera que la persona que pudiera promocionar en un futuro tuviera responsabilidades familiares, como podrían ser descendientes y/o personas dependientes a su cargo.

FORMACIÓN

La empresa no cuenta con un Plan de Formación, aunque sí ofrece a la plantilla los diferentes cursos bonificados a su disposición.

En relación con las formaciones que puedan impartirse en materia de habilidades directivas, la empresa no procura que asistan ambos sexos en proporción equilibrada ni tampoco le pide al personal docente que tenga en cuenta la igualdad y utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.

No se procura que toda la plantilla tenga las mismas horas de formación, ni tampoco la empresa decide qué personas deben participar en las formaciones, sino que son las personas interesadas quienes eligen la formación que más se ajuste a sus necesidades; sin embargo, en líneas generales. Estas formaciones son, al ser voluntarias, no llevan aparejadas compensaciones por el tiempo que pueda dedicarse a ellas fuera del horario laboral (se procura que las formaciones se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo, aunque, si por las características de la formación o por la disponibilidad del personal docente no es posible, se llevarán a cabo fuera del horario de trabajo).

La empresa no ha facilitado ninguna formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni tampoco formación dedicada específicamente a mujeres, siendo ambas unas opciones de formación que podrían tomarse en consideración.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

La plantilla de Aceites de Alcolea distribuye su tiempo en jornada continua de mañana con un horario de 10:00 – 14:00 horas, las 2 mujeres de la plantilla están a tiempo parcial y el hombre está a jornada completa realizándola de forma continuada 14-21h. Se procura que las vacaciones sean disfrutadas en los periodos en los que es menor la actividad, teniendo en cuenta que hay mucha estacionalidad en este sector.



No existe ningún puesto de trabajo en la empresa que esté sujeto a un régimen de movilidad funcional o geográfica, es decir, que el trabajador o trabajadora tenga que realizar tareas o funciones diferentes a las que se establecieron originalmente en el contrato de trabajo o que se le exija un traslado a otro centro de trabajo para realizar sus funciones.

La empresa no dispone de mecanismos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que supongan una mejora sobre lo establecido en la ley, y tampoco les da difusión a las medidas de conciliación previstas en la norma. En líneas generales en la plantilla no hacen uso en mayor medida de los derechos relativos a la corresponsabilidad, siendo una posible medida la sensibilización en conciliación y corresponsabilidad enfocando la idea de que, además de la importancia que tiene el hecho de que entre mujeres y hombres haya un equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida, debe existir una corresponsabilidad, y esto significa que debe haber una implicación de ambos sexos en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa dispone de un Protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, por lo tanto, existen mecanismos de actuación frente a dichas situaciones con el fin de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, que también les garantice una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

En cuanto a riesgos y salud laboral, la empresa sí que tiene en cuenta el impacto que tiene sobre el género y también contempla medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

RETRIBUCIÓN

En Aceites de Alcolea S.C.A, la política retributiva se basa en que mujeres y hombres que tengan la misma categoría profesional deben tener el mismo salario medio; es decir: no se da una discriminación por ser hombre o mujer, pese a que no existe en la empresa ninguna categoría profesional que contenga ambos sexos.

Para ello, se apoya en las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación, junto a los complementos salariales, incentivos o beneficios a la plantilla según lo previsto en ellos.

COMUNICACIÓN

El canal de comunicación interno más habitual son las reuniones. Rara vez se convoca a toda la plantilla para informar desde presidencia algún asunto concreto, siendo frecuentes las reuniones para tratar cuestiones organizativas y reuniones que puedan surgir de forma espontáneas cuando una persona de la plantilla, en sentido ascendente o descendente, necesite trasladarle a otra persona asuntos que les conciernan o considere de interés. De esta manera, la comunicación interna es fluida y dinámica.

En relación con la comunicación externa, Aceites de Alcolea S.C.A. dispone de una página web a través de la cual da a conocer la empresa y los productos y servicios que ofrece. La página web ofrece algunas vías de contacto como son el número de teléfono, un correo electrónico y donde está ubicada la empresa.

No se ha realizado hasta día de hoy ninguna campaña de comunicación o sensibilización sobre igualdad ni tienen guía de lenguaje inclusivo. No obstante, la imagen corporativa de la empresa sí que transmite los valores de igualdad de género entre mujeres y hombres y además utiliza un lenguaje no sexista en sus canales habituales de comunicación.



MEDIDAS DE IGUALDAD

Tras el análisis del diagnóstico de situación de la cooperativa, y teniendo claro que el objetivo principal de la cooperativa es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, se proponen medidas en las distintas áreas y se designa como responsable de la implantación de estas medidas a Jose F Aranzana Escudero

El calendario de implantación será desde junio de 2023 hasta el junio de 2027.

Las medidas son:

COMPROMISO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Informar a la plantilla de la puesta en marcha de un Código de Buenas Prácticas, y de las medidas con el fin de dar cumplimiento a la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Procurar que, dentro de las candidaturas a presentar en las elecciones del Consejo Rector, haya siempre hombres y mujeres. Incentivar en mayor medida la participación de la mujer en el consejo rector, para tomas de decisiones.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fomentar que la empresa, a la hora de realizar el proceso de reclutamiento, selección y posible promoción, y ante casos en las que las personas tengan igualdad de condiciones de idoneidad, opte por elegir a la persona del sexo menos representado.

FORMACIÓN

Ofrecer formación de carácter voluntario en cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades para toda la plantilla.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

Informar a la plantilla de todas las medidas de conciliación que existen de acuerdo con la legislación vigente, además de sensibilizar en materia de corresponsabilidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, utilizando los medios de comunicación interna que la plantilla utiliza, garantizando que le llega y es conocido por todos los trabajadores y trabajadoras.

COMUNICACIÓN

Asegurarse de que la información en igualdad llega a toda la plantilla a través de los dípticos realizados y cualquier otro medio.

Publicación en su página Web y redes sociales, la implantación de códigos de buenas prácticas, para tener mayor difusión,