

# iguuala-T

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE VERDIBLANCA

GUÍA RÁPIDA





# INTRODUCCIÓN





### *Qué es un Plan de Igualdad*

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un análisis de la situación de una empresa, dirigidas a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. También sirven para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Generalmente, estos planes fijan los objetivos de igualdad que se deben alcanzar, además de las estrategias y las prácticas que debe adoptar una empresa para alcanzarlos. Para ello, con estos planes también se establecen sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### *Beneficios*

La Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca y su Centro Especial de Empleo decide implantar este Plan de Igualdad de Género para eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que puedan existir en la empresa.

El Plan también se aplicaría si hubiera carencias la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión, además de prevenir las desigualdades que pudieran aparecer en el futuro.





### *Resultados del análisis de nuestra plantilla*

El Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca se ha diseñado a partir de un análisis exhaustivo de la situación real de la entidad. Para ello se ha realizado un diagnóstico elaborado con datos cuantitativos, cualitativos y otros recopilados a través de las repuestas a la encuesta realizada entre trabajadores y trabajadoras.

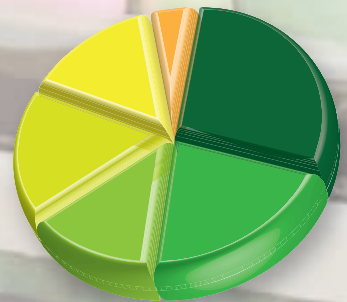
Esta encuesta fue realizada en marzo de 2011, de forma anónima e individual en el lugar y horario de trabajo de cada persona. En total se recogieron 199 encuestas (30 no contestaron) en los 143 diferentes centros de trabajo donde Verdiblanca presta servicios, repartidos por 21 municipios de la provincia de Almería. Los datos más significativos son:

- ♀ El 79% de la plantilla son mujeres y el 21% hombres.*
- ♀ El 72% de la plantilla (mujeres y hombres) tiene hijos, mientras que el 28% no tiene descendientes.*
- ♀ El 87% cree que tiene las mismas oportunidades de acceso en los procesos de selección.*
- ♀ El 93% cree que el acceso a los cursos de formación no depende del género.*
- ♀ El 90% cree que las trabajadoras tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad que un hombre.*
- ♀ El 82% de la plantilla afirma que no sufre discriminación salarial por ser hombre o mujer.*
- ♀ El 64% de la plantilla conoce las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que ofrece Verdiblanca.*
- ♀ El 77% sabe para qué sirve un Plan de Igualdad de Género.*
- ♀ El 71% reconoce haber recibido información sobre las medidas laborales de régimen interno que adopta la empresa.*
- ♀ El 90% cree que el género (mujer u hombre) no les ha influido negativamente en el desarrollo de su carrera.*



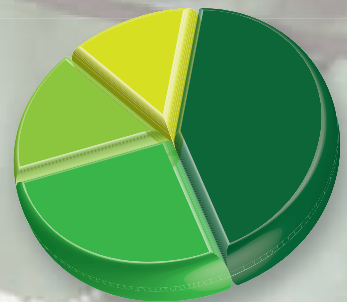
- ♀ Para el 78% su situación familiar no le ha impedido asumir mayores responsabilidades laborales.
- ♀ Para el 85% los cursos de formación sirven para mejorar su situación laboral en la empresa.
- ♀ El 81% conoce sus derechos en materia de permisos de maternidad o paternidad.
- ♀ El 92% de la plantilla asegura no haber sufrido acoso laboral en la empresa. El 6% entiende sí haberlo sufrido por alguien de su misma categoría profesional y el 2% por alguien jerárquicamente superior. Del total, el 86% sí sabría a quién dirigirse para aconsejarse.
- ♀ El 100% de las respuestas recogidas reconocen no haber sufrido acoso sexual en Verdiblanca; y el 86% sí sabría a quien dirigirse en caso de sufrirlo para denunciarlo.
- ♀ A la pregunta de qué tres medidas más necesarias debería contener el Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca, las respuestas fueron:

- Vigilar la igualdad de retribución a mujeres y hombres en la misma categoría. 29.30
- Promover cursos de formación y capacitación. 20.17
- Hacer públicas las vacantes para promoción interna. 14.23
- Ampliar los canales de información entre plantilla y empresa. 17.41
- Realizar acciones de sensibilización entre la plantilla en relación a la igualdad de género. 14.01
- Otras. 4.88



♀ A la pregunta de cómo sería su modo de participación en la ejecución del Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca, las respuestas fueron:

- Aportando sugerencias y dudas al Comité de Igualdad de Verdiblanca. 42.49
- Asistiendo a talleres sobre igualdad organizados por Verdiblanca. 27.16
- Exponiendo mi experiencia en acciones de igualdad organizadas por Verdiblanca. 16.61
- Otras. 13.47







## QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD





El 22 de marzo de 2007, el Gobierno de España aprobó la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, conocida como Ley de Igualdad. Esta ley tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural’.

### ***¿A qué obliga la ley de igualdad?***

En materia laboral, las principales disposiciones que reconoce esta ley son:

- 1. Reconocimiento del derecho a la conciliación familiar de la vida personal con la laboral.*
- 2. Reconocimiento de la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras.*
- 3. La creación de un ‘Distintivo de Igualdad’, concedido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad a empresas que incluyen medidas igualitarias entre sexos.*
- 4. Tendencia hacia la paridad en los Consejos de Administración de las empresas.*
- 5. Responsabilidad Social Empresarial: implantación de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*



## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO





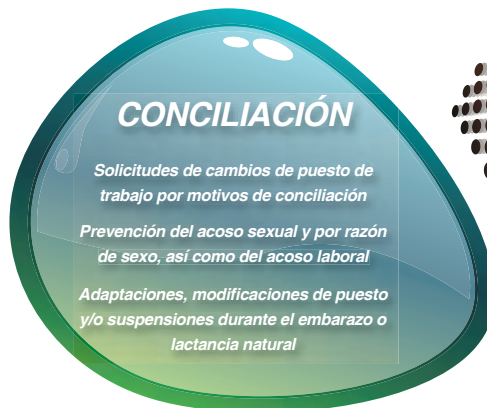


El principal objetivo que persigue Verdiblanca con la implantación de su Plan de Igualdad de Género es garantizar permanentemente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa, así como eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género.

Para ello estructura los objetivos a través de 3 ejes:

*RECURSOS HUMANOS*  
*ECONOMÍA*  
*COMUNICACIÓN*

La aplicación de todos ellos da como resultado otro bloque de medidas centradas exclusivamente en la Conciliación.





## MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LOS AÑOS 2011-2012





Verdiblanca viene aplicando desde hace años una amplia batería de medidas en materia de igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar, que han mejorado las exigidas por ley y las adoptadas por convenio.

A raíz del diagnóstico elaborado en la plantilla, la entidad ha decidido implantar y reforzar durante los años 2011-2012 las siguientes medidas, que son las primeras acordadas y plasmadas en este Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca y que se concretan en:

☞ *Ante una situación específica de índole familiar, posibilidad de solicitar que algún miembro de la familia de segundo grado se considere, a efectos de absentismo laboral, como de primer grado (casuísticas posibles: miembros con discapacidad, que falte la figura del padre o madre, etc...). Siempre previo informe evaluativo de la trabajadora social de Verdiblanca.*

☞ *Flexibilidad horaria para quienes la soliciten, siempre que se tramite del mismo modo que el apartado anterior.*

☞ *Un día adicional a los especificados en convenio para asistir con algún familiar de primer grado a cualquier tipo de intervención quirúrgica, aunque ésta sea de tipo menor.*





**Pautas para los procesos de  
selección y entrevistas**

**Búsqueda de candidatas para  
ocupar puestos habitualmente  
asumidos por hombres y viceversa**

**Flexibilidad horaria y asistencia  
familiar para cirujías menores**

**Cláusulas contractuales  
de no discriminación**

**Miembro de la familia de  
segundo grado considerado  
como primero**

♀ Seguimiento anual para procurar la contratación de mujeres en puestos de trabajo habitualmente asumidos por hombres, así como candidatas para puestos habitualmente ocupados por mujeres; potenciando los procedimientos y pautas establecidas por el Departamento de Recursos Humanos con el fin de garantizar la homogeneidad de los procesos en materia de selección.

♀ Redactar una guía orientativa con pautas concretas a seguir en las entrevistas y procesos de selección.

♀ Incluir en el clausulado de los contratos laborales el compromiso de la empresa de cumplir pautas no discriminatorias.

♀ Curso de formación sobre el uso de un lenguaje políticamente correcto dirigido al personal de administración de la empresa para la correcta elaboración de documentos evitando el lenguaje sexista.

♀ Curso de formación dirigido a toda la plantilla para aprender procesos que lleven a conciliar la vida laboral y familiar.

Acción 1

### Celebración de Actividades Día de la Mujer

Conferencia

Entrega de Distinciones Minerva

Acción 2

### Talleres sobre Igualdad de Género

Acciones de Corresponsabilidad

Campaña para aclarar conceptos:  
género, violencia doméstica,  
actitudes machistas, acoso laboral  
o sexual

Acción 3

### Plan de Igualdad de Género Guía Rápida

Resumen puntos fundamentales

Nombramiento de corresponsales  
para la Igualdad

Elección de un lema

♀ *Impulsar la concesión de becas de estudio para que las trabajadoras de la empresa se formen para poder optar a cargos directivos.*

♀ *Todas las ofertas formativas se harán proponiendo un servicio de guardería o ayuda a domicilio para aquellas actividades excepcionales realizadas fuera del horario laboral.*

♀ *Publicación mensual de un Boletín Interno enviado a toda la plantilla con información específica de la entidad, entre las que aparecen las referidas a igualdad de género o testimonios de superación de mujeres, entre otras.*

♀ *Celebración en el mes de marzo del Día Internacional de la Mujer con la entrega de las Menciones Minerva: una estatuilla a trabajadoras de la entidad con más antigüedad; y un foro de encuentro y debate sobre el empleo femenino.*

♀ *Taller de Igualdad de Género y Corresponsabilidad, complementado con una campaña divulgativa-formativa sobre la aclaración de conceptos como género, violencia doméstica, actitudes machistas, acoso laboral o sexual; así como una sesión de cine-forum con los cinco cortometrajes sobre violencia de género premiados en el concurso ‘- es +’ del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.*



## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN







El ámbito de aplicación de este Plan recae sobre el total de la plantilla de Verdiblanca, dibujada con una peculiar estructura, marcada por su actividad principal que es la limpieza. Esta plantilla está dispersa, tanto geográficamente (repartida en la actualidad en 151 centros distribuidos por 18 municipios de la provincia de Almería), como en los turnos de trabajo, que se reparten entre mañana, tarde y noche.

El seguimiento y la evaluación de la implantación del Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca se hace de manera interna para velar por su cumplimiento, dando cuenta a final de los primeros seis meses de su implantación de los objetivos marcados y los conseguidos, así como de las carencias detectadas y de las posibles incidencias que se produzcan con una periodicidad semestral.

Para ello se constituye una Comisión de Igualdad que se reunirá cuatrimestralmente y cuyo objetivo es, entre otros, analizar la situación existente, incorporar nuevas medidas y realizar sesiones de trabajo para determinar aquellas acciones que ayuden a potenciar el desarrollo profesional de las mujeres y un equilibrio entre ambos sexos. Esta Comisión está compuesta por miembros del equipo directivo de Verdiblanca, de la plantilla y miembros del Comité de Empresa.

# igualada-T

## I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE VERDIBLANCA

Asociación de Personas  
con Discapacidad

**VerdiBlanca**  
Centro Especial de Empleo

Ctra. Sierra Alhamilla, 288 - Nave 7 - 04007 ALMERÍA

Tel. 950 22 10 00 - Fax: 950 22 04 92

[info@verdiblanca.com](mailto:info@verdiblanca.com)

[www.verdiblanca.com](http://www.verdiblanca.com)

COPYRIGHT © 2011 VERDIBLANCA  
Impreso en M3 IMPRESORES Almería 2011  
© Textos y Fotografías VERDIBLANCA



Maquetación y Diseño:  
Juan Antonio Toves Martínez - foam