

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



COMISIÓN DE IGUALDAD

NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA

ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
3. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE ACCIONES.....	16
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	18
BIBLIOGRAFÍA	19

1. OBJETIVO

Siguiendo las directrices que marca la Ley 3/2007, Verdimed, S.A.U. en su ánimo de mejora y de compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aprueba el III Plan de Igualdad que tiene por objeto la igualdad real y efectiva entre todo el personal que compone la empresa así como eliminar la discriminación por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Como OBJETIVO GENERAL de este Plan es seguir integrando la igualdad real entre hombres y mujeres en todas las áreas de gestión de la empresa mejorando la comunicación tanto interna como externa de la empresa.

Se pretende que la igualdad de oportunidades forme parte de la cultura empresarial y por tanto de la estructura y gestión organizativa, razón por la cual la transversalidad de género es el eje central del plan de igualdad.

Los objetivos TRANSVERSALES son:

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

- Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad
- Elaboración del III Plan de Igualdad

ÁREA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

- Incluir los requisitos de igualdad en la valoración de los proveedores

ÁREA COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

- Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad

Los objetivos específicos son:

ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO

- Realizar estudios de condiciones laborales desagregadas por sexo

ÁREA ACCESO AL EMPLEO

- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

- Aumentar la formación cualificada destinada a mujeres
- Disminuir la segregación vertical

AREA RETRIBUCIONES

- Sensibilización contra la brecha salarial

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Favorecer la conciliación

ÁREA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo
- Fomentar la igualdad a través de la ropa de trabajo de la plantilla de la empresa

ÁREA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilización para la prevención de la violencia de género
- Aumentar el conocimiento de las medidas laborales de protección y obligaciones de la empresa frente a la violencia de género

ACCIONES TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

ÁREA: ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN				
Objetivo	Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad			
Acción nº 1	Constitución de la nueva Comisión de Igualdad			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Constitución de la nueva Comisión	Agente de Igualdad	Enero 2018	0,00 €	Comisión de Igualdad
Aprobación	Comisión de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Firma de la Constitución de la Comisión de Igualdad - Acta de la reunión de constitución de la Comisión de Igualdad 			

ÁREA: ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN				
Objetivo	Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad			
Acción nº 2	Revisión del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisión del reglamento	Agente de Igualdad	Enero 2018	0,00 €	Comisión de Igualdad
Aprobación	Comisión de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad revisado 			

ÁREA: ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN				
Objetivo	Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad			
Acción nº 3	Revisión de los procedimientos y las herramientas para el seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisión de los procedimientos para el seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad	Agente de Igualdad y comisión de igualdad	Enero 2018	0,00 €	Comisión de Igualdad
Aprobación	Comisión de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento para el seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad revisados. Informe de seguimiento (Doc.3) y evaluación (Doc.4) 			

ÁREA: ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD				
Objetivo	Elaboración del III Plan de Igualdad			
Acción nº 4	Fijar los objetivos del nuevo Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Fijar los nuevos objetivos del Plan de Igualdad	Comisión de igualdad	Enero 2018	0,00 €	Comisión de Igualdad
Aprobación	Comisión de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos fijados en la reunión de la Comisión de Igualdad - Acta de la reunión 			

ÁREA: ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD				
Objetivo	Elaboración del III Plan de Igualdad			
Acción nº 5	Elaboración, aprobación y puesta en marcha del III Plan de Igualdad de la empresa			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Elaboración del III Plan de Igualdad	Agente de Igualdad	Enero 2018	0,00 €	Comisión de Igualdad
Aprobación	Comisión de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS - III Plan de Igualdad firmado y aprobado por la Comisión			

ÁREA: GESTIÓN EMPRESARIAL				
Objetivo	Incluir las políticas de igualdad en las empresas proveedoras			
Acción nº 6	Incluir como requisito valorable en la evaluación de proveedores las políticas de igualdad			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Inclusión de las políticas de igualdad en la evaluación de los proveedores	Agente de Igualdad y responsable del sistema de gestión de calidad	Enero-Febrero 2019/2020	0,00 €	Empresas proveedoras de la empresa
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS - Evaluación de proveedores incluyendo las Políticas de igualdad como requisito			
	INDICADORES CUANTITATIVOS - Nº de empresas proveedoras con políticas de igualdad			

ÁREA: COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA				
Objetivo	Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad			
Acción nº 7	Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla del almacén a través de la un “panel informativo de igualdad”			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Colocación de un panel específico de igualdad	Agente de Igualdad	1º semestre 2018	50 €	Personal del almacén
Colocación al personal a través del panel de toda la información en igualdad				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Panel informativo en material de igualdad - Tipos de documentos comunicados - Fotos del panel con documentos comunicados 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos - Nº de personas del almacén a las que le llega la información 			

ÁREA: COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA				
Objetivo	Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad			
Acción nº 8	Difusión del plan de igualdad entre toda la plantilla a través de un apartado de la web de la empresa			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Creación del apartado de la web de igualdad	Agente de Igualdad y responsable de informática	2018	150 €	Plantilla de la empresa
Colocación de toda la información importante de igualdad en el apartado de la				

web				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Apartado en la web de igualdad - Tipos de documentos comunicados - Captura de pantalla de la web 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos subidos a la web 			

ACCIONES EN ÁREAS ESPECÍFICAS

ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO				
Objetivo	Realizar estudios de condiciones laborales desagregadas por sexo			
Acción nº 9	Incluir la variable de sexo en las encuestas de satisfacción de la empresa			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Inclusión de la variable de sexo en las encuestas de satisfacción	Agente de igualdad y responsable del sistema de gestión de calidad	Enero-Febrero 2019/2020	0,00 €	Personal de la empresa
Realización de informe de conclusiones desagregados por sexo				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción desagregadas por sexo - Informe de conclusiones desagregadas por sexo 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadores y trabajadoras que han cumplimentado la encuesta - Resultados cuantitativos de los informes 			

ÁREA: ACCESO AL EMPLEO					
Objetivo	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo				
Acción nº 10	Confección de los anuncios y demandas de empleo con lenguaje NO SEXISTA				
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias	
Realización de un procedimiento para la confección de todos los anuncios y demandas de empleo con lenguaje no sexista	Dirección de RRHH y la dinamizadora de Igualdad	2018, 2019, 2020	0,0 €	Personal seleccionado para la empresa	
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS				
	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de confección de anuncios y demandas de empleo 				
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS				
	<ul style="list-style-type: none"> - % contrataciones desagregadas por sexo en relación a las ofertas de trabajo realizadas (evolución) - Relación de plantilla en los puestos seleccionados desagregadas por sexo 				

ÁREA: ACCESO AL EMPLEO					
Objetivo	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo				
Acción nº 11	Participación en el Curriculum Ciego				
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias	
Participación en Proyecto Piloto en el Curriculum Ciego	Agente de Igualdad y departamento de RRHH	Año 2018	200 €	Personal seleccionado para la empresa	
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS				
	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo firmado del Curriculum Ciego 				

	<p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - % contrataciones desagregadas por sexo en relación a las ofertas de trabajo realizadas (evolución) - Relación de plantilla en los puestos seleccionados desagregadas por sexo
--	--

ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Objetivo	Aumentar la formación destinada a mujeres			
Acción nº 12	Ofertas de cursos dirigidos a mujeres para ocupar puestos ocupados generalmente por hombres			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Ofertar cursos a mujeres para trabajos ocupados generalmente por hombres	Agente de Igualdad	Año 2018/2019	1200 euros	Mujeres de la empresa
Realización de los cursos una vez definidos las mujeres interesadas				
Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos ofertados - Plan de formación de la empresa - Cursos impartidos - Certificados de la formación impartida 			
	<p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de asistentes que reciben formación - Nº de cursos impartidos 			

ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Objetivo	Disminuir la segregación vertical			
Acción nº 13	Contratación de mujeres formadas en la empresa para puestos generalmente ocupados por hombres			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Ofertar el puesto de trabajo requerido de manera interna a las mujeres que han participado en la formación	Dirección de RRHH y Agente de Igualdad	Año 2018/2019	0,00 €	Mujeres de la empresa
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas de trabajo 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres promocionadas - Nº de hombres promocionados - % mujeres y hombres por puesto de trabajo 			

ÁREA: RETRIBUCIONES				
Objetivo	Sensibilización contra la brecha salarial			
Acción nº 14	Campaña de sensibilización contra la brecha salarial			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de los medios y materiales para la realización de la campaña	Agente de Igualdad y Dirección de RRHH	Enero-Febrero 2018/2019/2020	200 €	Plantilla de la empresa
Realización de la campaña	Dinamizadora de Igualdad			
Divulgación entre la plantilla				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña realizada (carteles, pegatinas, videos...) 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de trabajadores y trabajadoras que han recibido la sensibilización 			

ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO				
Objetivo	Favorecer la conciliación			
Acción nº 15	Revisión del manual de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y divulgación en la plantilla			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisión del Manual de conciliación	Agente de Igualdad	Año 2018	0,0 €	Plantilla de la empresa
Aprobación del manual de conciliación	Comisión de Igualdad			
Divulgación entre la plantilla	Agente de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de conciliación revisado y aprobado - Justificantes de la comunicación a la plantilla 			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas beneficiarias de la comunicación del Manual de conciliación 			

ÁREA: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO				
Objetivo	Prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo			
Acción nº 16	Revisión del manual de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y divulgación en la plantilla			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisión del Manual de acoso	Agente de Igualdad	Año 2018	0,0 €	Plantilla de la empresa
Aprobación del manual de conciliación	Comisión de Igualdad			
Divulgación entre la plantilla	Agente de Igualdad			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Manual de acoso revisado y aprobado - Justificantes de la comunicación a la plantilla
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas beneficiarias de la comunicación del protocolo de acoso - Nº de casos de acoso iniciados en la empresa

ÁREA: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo	Fomentar la igualdad a través de la ropa de trabajo de la plantilla de la empresa			
Acción nº 17	Poner ropa de trabajo por puesto			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Elección de la ropa de trabajo según puesto	Responsable de PRL	Año 2018/2019/2020	0,0 €	Plantilla de la empresa
Compra de la ropa				
Entrega de la ropa de trabajo a la plantilla				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Elección de ropa de trabajo por puesto de trabajo - Facturas de compra de la ropa de trabajo 			
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas con la ropa de trabajo nueva 			

ÁREA: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivo	Sensibilización para la prevención de la violencia de género			
Acción nº 18	Campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de los medios y materiales para la realización de la campaña	Agente de Igualdad y Dirección de RRHH	Octubre- Noviembre 2018/2019/2020	200 €	Plantilla de la empresa
Realización de la campaña	Agente de Igualdad			
Divulgación entre la plantilla				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS			
	- Campaña realizada (carteles, pegatinas, videos...)			
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS			
	- Nº de trabajadores y trabajadoras que han recibido la sensibilización			

ÁREA: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivo	Aumentar el conocimiento de las medidas laborales de protección y obligaciones de la empresa frente a la violencia de género			
Acción nº 19	Realización de un procedimiento resumido sobre las principales medidas de protecciones y obligaciones de la empresa frente a la violencia de género.			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Realización del procedimiento	Agente de Igualdad	4ª trimestre año 2018	140 €	Victimas violencia de género y la empresa
Información al Departamento de RRHH				

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento sobre la violencia de género - Información al Departamento de RRHH
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres víctimas de violencia de género en la empresa

3. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE ACCIONES

Nº	ACCIÓN	2018				2019				2020				
		01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	
ACCIONES TRANSVERSALES														
AREA: ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN														
Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad														
1	Constitución nueva Comisión de Igualdad													
2	Revisión del reglamento de la CI													
3	Revisión de los procedimientos para el seguimiento y la evaluación del III P.Igualdad													
ÁREA: ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD														
Elaboración del III Plan de Igualdad														
4	Fijar los objetivos del P.Igualdad por la C.I.													
5	Elaboración, aprobación y puesta en marcha del III P.Igualdad de la empresa													
ÁREA: GESTIÓN EMPRESARIAL														
Incluir las políticas de igualdad en las empresas proveedoras														
6	Incluir en la evaluación de proveedores las políticas de igualdad													
AREA: COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA														
Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad														
7	Difusión del P.Igualdad a través de un "panel informativo de igualdad"													
8	Comunicación del P.Igualdad a través de la web de la empresa													
ACCIONES EN ÁREAS ESPECÍFICAS														
AREA: CONDICIONES DE TRABAJO														
Realizar estudios de condiciones laborales desagregadas por sexo														
9	Incluir la variable de sexo en las encuestas de satisfacción de la empresa													

Nº	ACCIÓN	2018				2019				2020			
		01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12
ÁREA: ACCESO AL EMPLEO													
Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo													
10	Confección de los anuncios y demandas de empleo con lenguaje NO SEXISTA												
11	Participación en el Curriculum Ciego												
ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL													
Aumentar la formación destinada a mujeres													
12	Ofertas de cursos dirigidos a mujeres												
Disminuir la segregación vertical													
13	Contratación de mujeres en puestos generalmente ocupados por hombres												
ÁREA: RETRIBUCIONES													
Sensibilización contra la brecha salarial													
14	Campaña de sensibilización contra la brecha salarial												
ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO													
Favorecer la conciliación													
15	Revisión del manual de conciliación y divulgación en la plantilla												
ÁREA: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO													
Prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo													
16	Revisión del manual de acoso y divulgación en la plantilla												
Fomentar la igualdad a través de la ropa de trabajo de la plantilla de la empresa													
17	Poner ropa de trabajo por puesto												
ÁREA: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO													
Sensibilización para la prevención de la violencia de género													
18	Campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género												
Aumentar el conocimiento de las medidas laborales de protección y obligaciones de la empresa frente a la violencia de género													
19	Realización de un procedimiento sobre medidas de protección y obligaciones de la empresa frente a la violencia de género												

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan de Igualdad será realizada por la Agente de Igualdad junto al resto de miembros de la Comisión. Se llevará a cabo 1 vez al año y al final del Plan con el fin de evaluar la eficacia del mismo. La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

El seguimiento del Plan se realizará cada 6 meses donde se irá comprobando el grado de consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

El agente de Igualdad de la empresa y responsable de la coordinación del Plan de Igualdad será Fátima Osés Gutiérrez-Ravé

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												
REUNIONES COMISIÓN												

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid. Núm 71. pp. 12611-12645
- Instituto de la mujer. *Manual para elaborar un Plan e Igualdad en la Empresa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

adm@verdimed.com

Pol. Ind. Los Urreas, s/n
30730 SAN JAVIER - Murcia
Apdo. de Correos 138

Tel.: +34 968 19 02 38
Fax +34 968 19 06 39
www.verdimed.com