



I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

2018/2020

Subvencionado por:



INDICE

1	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
2	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	11
5	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	12
6	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	12
7	DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD	12
8	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	14
9	REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE MERCAMURCIA	15
9.1	MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	15
9.2	COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA.....	15
9.3	FUNCIONES	16
9.4	SUSTITUCIONES.....	17
9.5	REUNIONES	18
9.6	ACTAS	19
9.7	CONFIDENCIALIDAD	19
10	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	20
11	ACCIONES.....	24
11.1	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	25
11.2	ÁREA DE CONDICIONES DE EMPLEO	28
11.3	ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	31
11.4	ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	36

11.5	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	39
11.6	ÁREA DEL USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD ..	42
12	CALENDARIZACIÓN	45
13	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	46
13.1	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	47
13.2	EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD	52
13.2.1	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	53
13.2.2	EVALUACIÓN DEL PROCESO	53
13.2.3	EVALUACIÓN DEL IMPACTO	54
14	ANEXOS.....	56
14.1	GLOSARIO	57
14.2	BIBLIOGRAFÍA	62
14.3	RECURSOS WEB.....	64

1 PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de MERCAMURCIA se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS RECTORES** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Todos los trabajadores y trabajadoras de MERCAMURCIA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y

en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. *DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):*

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5. *DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):*

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

10. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

11. ACCIONES POSITIVAS (ART. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

12. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ART. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

13. PRUEBA (ART. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

14. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ART. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

15. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de MERCAMURCIA, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

4 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

5 ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de MERCAMURCIA entrará en vigor el 1 de abril de 2018 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2020.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

6 MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

7 DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es 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 sexo.

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 para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8 COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

La empresa 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 trato y 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.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la empresa: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección, con representación de trabajadoras y trabajadores en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

9 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE MERCAMURCIA

9.1 MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión se constituyó el día 15 de diciembre de 2017. Está formada paritariamente por el mismo número de representantes de la empresa y de representantes de las trabajadoras y trabajadores. Las personas que forman parte de esta Comisión son:

En representación de la empresa:

- Ricardo Rubio Aroca. Director Gerente
- Olga Blázquez Fernández. Jefa de Finanzas y Recursos Humanos.

En representación legal de la plantilla:

- José Antonio Fernández Sánchez. Delegado del Comité de Empresa.
- Andrés Ballester Palazón. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

9.2 COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

Dar información a los trabajadores y trabajadoras sobre la creación de esta Comisión de Igualdad con el objetivo de que puedan participar activamente en las decisiones, acciones y proceso diagnóstico así como informar a la Comisión mediante los mecanismos oportunos de situaciones de discriminación o desigualdad que puedan detectar.

9.3 FUNCIONES

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).
- Para la elaboración del Diagnóstico de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa así como el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de opinión a la plantilla.
- Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico.
- Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional,
 - Promoción profesional y formación
 - Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Lenguaje, Comunicación e Imagen no sexista

- Podrán incluirse otras áreas, además de las descritas anteriormente, que sean consideradas necesarias por parte de la Comisión para alcanzar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

9.4 SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de Igualdad, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión de Igualdad en una reunión de la que se levantará acta.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la plantilla su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

9.5 REUNIONES

Una vez elaborado el Plan de Igualdad las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las **reuniones ordinarias** se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las **reuniones extraordinarias** de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta

- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la re-elaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

9.6 ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

9.7 CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

10 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante el primer trimestre de 2018 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico” se han obtenido los siguientes resultados:

- Características de la plantilla:

MERCAMURCIA es una compañía del sector de la distribución logística agroalimentaria. El Centro de trabajo de MERCAMURCIA se encuentra El Palmar (Murcia) donde lleva a cabo su actividad.

La plantilla de MERCAMURCIA cuenta actualmente con 65 personas, de las cuales únicamente un 9% son mujeres. Este porcentaje de representación femenina es habitual en empresas del sector. Sin embargo, podemos observar una progresiva incorporación de la mujer a la empresa como se refleja por el mayor porcentaje de mujeres con menos de 5 años de experiencia en la empresa, teniendo el 50% de ellas menos de 45 años. El hecho de que todas las mujeres tengan estudios secundarios o universitarios (frente a un 78% de hombres con estudios primarios) es reflejo del tipo de puesto de trabajo que suelen ocupar, estando un mayor porcentaje de hombres en puestos de operarios y ocupando las mujeres puestos de administración.

- Acceso al empleo:

El acceso a la empresa puede realizarse a través de la presentación de candidaturas espontáneas presentadas en las propias instalaciones o por el correo electrónico que figura en la web de la empresa. Los puestos de trabajo vacantes son publicados en portales especializados de empleo.

El proceso de selección es llevado a cabo tanto por el personal de Recursos Humanos como por parte de las personas responsables de los departamentos o áreas donde esté el puesto vacante. Las personas responsables que participan en los procesos de selección han recibido formación general sobre entrevistas de selección aunque no de manera específica sobre selección con perspectiva de género.

El 77% de la plantilla considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para entrar en la empresa, porcentaje que baja al 69% cuando se pregunta si las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos ocupados tradicionalmente por hombres. Cabe destacar en este dato que un 100% de las mujeres valoran negativamente sus oportunidades para acceder a puestos ocupados tradicionalmente por hombres.

- Condiciones de Empleo

MERCAMURCIA se caracteriza por una diferenciación sustancial de los puestos de trabajo que los hombres y las mujeres desempeñan en la empresa. El 50% de las mujeres ocupan puestos de administración mientras que el 81% de los hombres están en el área de operaciones. Esta diferencia se relaciona con el tipo de contrato, ya que existe un mayor porcentaje de hombres con contratos fijo-discontinuos (24% de hombres frente al 0% de mujeres).

El tipo de jornada en las mujeres es mayoritariamente completa ya que de las seis mujeres en la empresa, cinco tienen jornada completa y una jornada parcial. No hay mujeres con jornada reducida. Esta situación puede favorecer las posibilidades de promoción de las mujeres en la empresa así como a su salario final que si bien no presenta desigualdades al estar adscrito al convenio colectivo de referencia, sí que supone un mayor ingreso por el tipo de jornada.

- Formación y Promoción:

Las opciones de promoción cumplen con los criterios de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, al llevarse a cabo a través de un Sistema objetivo de Evaluación del Desempeño. Los puestos vacantes que pueden cubrirse mediante promoción interna son comunicados a las personas de la plantilla que cumplen con el perfil adecuado. El 92% de la plantilla considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de promocionar en la empresa y el 85% de ocupar puestos de dirección. Durante el año 2017 no ha habido promociones ni horizontales pero si dos verticales. En el Comité de Dirección existe paridad en las jefaturas de área (dos mujeres como jefas de las áreas de finanzas y RRHH y Comercial y de Comunicación). Además, en el Consejo de Administración, las dos personas que ocupan los puestos de vicepresidencia son mujeres.

Hasta la fecha no se han llevado a cabo formaciones referentes a la sensibilización en igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual o corresponsabilidad.

- Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación de la vida personal y familiar:

A la hora de llevar a cabo el informe diagnóstico de género se ha podido comprobar que existe determinada falta de información sobre las cargas familiares de la plantilla en lo relativo al cuidado de ascendientes a cargo y personas en situación de dependencia.

En la encuesta de opinión del informe diagnóstico se ha podido comprobar cómo el conocimiento de los hombres de MERCAMURCIA acerca de los derechos de conciliación debería mejorarse. El 20% de los hombres no conoce como solicitar estos derechos. La opinión de la plantilla acerca de las facilidades de conciliación es buena ya

que el 77% de las personas encuestadas ha respondido afirmativamente a esta pregunta.

- Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La empresa no cuenta actualmente con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Únicamente el 38% de la plantilla ha manifestado en el diagnóstico cualitativo que la empresa protege adecuadamente en estos casos. Sería necesario establecer medidas que permitan la elaboración y difusión del protocolo de empresa así como de sensibilización para la prevención de estas conductas.

- Lenguaje, Comunicación y Publicidad no sexista

La empresa no cuenta con un protocolo específico de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista. Se han revisado documentos comerciales y página web y únicamente se han apreciado algunos términos de lenguaje androcentrista relacionados con la utilización del masculino plural como genérico. El 31% de la plantilla considera que en la empresa se utilizan imágenes sexistas. Este porcentaje aumenta en el caso de los hombres quienes han respondido afirmativamente en esta pregunta en un 40%.

11 ACCIONES

En base a los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Género se ha consensuado y aprobado en la Comisión de Igualdad la ejecución de las siguientes acciones:

<u>AREA</u>	<u>ACCIÓN</u>
ACCESO AL EMPLEO	1. Formación a personas con puestos de responsabilidad en áreas o departamentos en procesos de selección igualitarios
CONDICIONES DE EMPLEO	2. Añadir en los convenios de colaboración existentes actualmente con centros educativos para la recepción de alumnos en prácticas asegurando el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades.
ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO	3. Información a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y dónde y cómo solicitar estos derechos.
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACION	4. Formación a toda la plantilla en sensibilización para la igualdad de género
	5. Formación a la Comisión de Igualdad y responsables de área
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	6. Elaboración de Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA	7. Eliminar la existencia de imágenes sexistas en la empresa (revisión de zonas comunes, taquillas, etc.)

11.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

ACCIÓN	
NÚMERO: 1	Formación a personas con puestos de responsabilidad en áreas o departamentos en procesos de selección igualitarios

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO
El proceso de selección es llevado a cabo tanto por el personal de Recursos Humanos como por parte de las personas responsables de los departamentos o áreas donde esté el puesto vacante. Las personas responsables que participan en los procesos de selección han recibido formación genérica sobre cómo llevar a cabo entrevistas de selección aunque no han recibido formación específica sobre selección con perspectiva de género.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO
Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN
- Sensibilizar a las personas con responsabilidad en áreas y departamentos de la importancia de llevar a cabo procesos de selección igualitarios y con perspectiva de género - Disminuir el porcentaje de empleados y empleadas que afirman que las mujeres no tienen la mismas oportunidades de ocupar un puesto tradicionalmente masculinizado

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)
Personas con responsabilidad en áreas o departamentos que participan en procesos de selección

RESPONSABLES	
Departamento de Recursos Humanos	

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	SEPTIEMBRE 2019
FECHA FIN:	DICIEMBRE 2019

MECANISMO DE DIFUSIÓN	
Información a las personas candidatas en los procesos de selección	

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	El Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad consensuará el contenido de la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc.	MATERIAL TEÓRICO	SEPTIEMBRE 2019
2	La empresa organizará la formación interna a los responsables de área que será impartido por el personal del Departamento de RRHH de Mercamurcia experto en selección de personal	ORGANIZACIÓN DEL CURSO	OCTUBRE 2019
3	Se impartirá y evaluará el curso de formación interno con asistencia de todas las personas con puestos de responsabilidad que participan en procesos de selección	FIRMAS DEL CURSO DE FORMACIÓN	NOVIEMBRE 2019

SEGUIMIENTO	
FECHA DE SEGUIMIENTO: OCTUBRE 2019	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: SE HA ORGANIZADO LA FORMACIÓN INTERNA (FECHAS, HORARIO, ETC.)

EVALUACIÓN			
INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)
Nº de personas con responsabilidad que han asistido a la formación / nº de personas con responsabilidad	100%	ENERO 2020	Parte de firmas de asistencia a la formación

11.2 ÁREA DE CONDICIONES DE EMPLEO**ACCIÓN****NÚMERO: 2**

Añadir un anexo a los convenios de colaboración existentes actualmente con centros educativos para la recepción de alumnos en prácticas asegurando el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades.

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO

En la empresa existen determinados puestos de trabajo altamente masculinizados, sobre todo puestos de operarios. En las encuestas de opinión a la plantilla un 31% de las personas que han respondido consideran que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Es importante normalizar la presencia de mujeres en estos puestos y para ello se podrá contar con la colaboración de los centros educativos que remiten a personal en prácticas para que, en cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades, no tengan en cuenta la variable sexo a la hora de seleccionar al alumnado en prácticas..

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres con criterios de igualdad de trato y oportunidades a todas las categorías y departamentos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN

- Fomentar la ocupación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados
- Acabar con el rol de que hay puestos laborales que solo pueden ser ocupados por hombres
- Disminuir el porcentaje de empleados y empleadas que afirman que las mujeres no tienen la mismas oportunidades de ocupar un puesto tradicionalmente masculinizado

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)	
Toda la plantilla de la empresa	

RESPONSABLES	
Comisión de Igualdad y Recursos Humanos	

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	ENERO 2020
FECHA FIN:	JUNIO 2020

MECANISMO DE DIFUSIÓN	
Información a la plantilla a través de los canales de comunicación interna habituales	

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	Redactar el anexo al convenio de colaboración	ANEXO	ENERO 2020
2	Remitir el anexo al convenio de colaboración sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades	CORREO ELECTRÓNICO	FEBRERO 2020
3	Recabar y archivar los acuerdos firmados por parte de los centros educativos	ANEXOS FIRMADOS	MARZO 2020

SEGUIMIENTO	
FECHA DE SEGUIMIENTO: FEBRERO 2020	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Se ha redactado el anexo

EVALUACIÓN			
INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)
Nº de alumnas remitidas / Nº de alumnado total x 100	Un 10% del alumnado en prácticas es mujer	ANUAL	Ficha del Alumnado

11.3 ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

ACCIÓN

NÚMERO: 3

Sensibilización a la plantilla en igualdad de género

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO

No se han organizado hasta la fecha acciones de sensibilización sobre igualdad de género para la plantilla. El 60% de los hombres no conoce qué es un Plan de Igualdad. Antes de iniciar la implantación de otro tipo de acciones es imprescindible informar a la plantilla con el objetivo de que los cambios previstos en materia de igualdad de trato y oportunidades puedan ser implantados con el mayor consenso posible.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO

- Asegurar el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN

- Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dar a conocer a la plantilla la existencia del Plan de Igualdad y las acciones que lo componen.
- Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa
- Que el personal de la empresa conozca los cauces de participación en el Plan de Igualdad a través de la comunicación de situaciones de desigualdad
- Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de sexo

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)

- Toda la plantilla

RESPONSABLES	
Comisión de Igualdad	

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	SEPTIEMBRE 2018
FECHA FIN:	DICIEMBRE 2018

MECANISMO DE DIFUSIÓN	
Información a la plantilla a través de los canales de comunicación interna habituales	

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	La Comisión de Igualdad consensuará el procedimiento más adecuado (trípticos, carteles, documentos, etc.) para dar información a la plantilla en sensibilización en igualdad de género a través de los canales internos habituales	PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN A LA PLANTILLA	SEPT 2018
3	Esta acción deberá contar con un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información.	EVIDENCIA DE RECEPCIÓN DE LA INFORMACIÓN	NOV 2018

SEGUIMIENTO	
FECHA DE SEGUIMIENTO: NOV 2018	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Se ha enviado la información a la plantilla

EVALUACIÓN			
INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)
Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO LA INFORMACIÓN / Nº DE PERSONAS EN PLANTILLA X 100	EL 80% DE LA PLANTILLA HA RECIBIDO LA INFORMACIÓN	ENERO 2019 (Reunión de seguimiento)	Por ejemplo, nº de emails recibidos por parte de la plantilla

ACCIÓN	
NÚMERO: 4	Formación a la Comisión de Igualdad

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO
La Comisión de Igualdad no ha recibido formación específica en materia de igualdad de género. Se hace necesario poder organizar una acción formativa que tenga como objetivo dar a conocer a la Comisión de Igualdad la legislación vigente en materia de igualdad de trato y oportunidades así como acerca de las responsabilidades de la Comisión y de la manera de llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO
Asegurar el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN
- Sensibilizar la Comisión de Igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Dar a conocer a la Comisión de Igualdad sus responsabilidades en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y las acciones que lo componen. - Enseñar a la Comisión de Igualdad cómo actuar en casos de circunstancias de desigualdad de trato y oportunidades o situaciones de discriminación por razón de sexo en la empresa

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)
Comisión de Igualdad

RESPONSABLES
Comisión de Igualdad

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	ABRIL 2018
FECHA FIN:	JULIO 2018

MECANISMO DE DIFUSIÓN
Información a la plantilla a través de los canales de comunicación interna habituales

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	La Comisión de Igualdad contactará con personas o empresas con suficiente acreditación técnica para la impartición de este tipo de acciones formativas y recogerá diferentes propuestas de las que decidirán la más ajustada a sus necesidades	PROPUESTAS	ABRIL 2018
2	La Comisión de Igualdad participará en la acción formativa	FIRMAS DE ASISTENCIA	JUNIO 2018

SEGUIMIENTO	
FECHA DE SEGUIMIENTO: MAYO 2018	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: SE CUENTA CON PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN

EVALUACIÓN			
INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)
Realización de la formación	EL 100% DE LA COMISIÓN HA RECIBIDO LA FORMACIÓN	SEPTIEMBRE 2018 (Reunión de seguimiento)	Parte de asistencia

11.4 ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ACCIÓN	
NÚMERO: 5	Informar a la plantilla sobre medidas de conciliación, dónde y cómo solicitar esos derechos

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO
A pesar de los buenos resultados alcanzados en la encuesta de opinión sobre las posibilidades de conciliación en la empresa, donde un 77% han respondido afirmativamente a esta pregunta, y también a pesar de que hay hombres con reducción de jornada por guarda legal de hijos, el informe diagnóstico muestra que el 20% de los hombres de plantilla dice no saber dónde o cómo solicitar estos derechos.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO
Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad de los hombres en plantilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN
- Incluir la perspectiva de género en las acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa - Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa. - Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres. - Procurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales. - Dar a conocer las posibilidades de conciliación existentes - Aumentar el número de empleados y empleadas que conocen las posibilidades de conciliación

de la vida laboral y familiar que ofrece la empresa, y de reducción de la jornada

- Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)

- Todo el personal de la empresa

RESPONSABLES

- Comisión de Igualdad

CALENDARIZACIÓN

FECHA INICIO: ABRIL 2018

FECHA FIN: JUNIO 2018

MECANISMO DE DIFUSIÓN

- Elaboración de un tríptico de información

METODOLOGIA

FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)	PLAZO
1	La Comisión de Igualdad recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y cuantas acciones lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	RECOGIDA DE INFORMACIÓN	ABRIL 2018
2	Con esta información, la Comisión de Igualdad redactará un tríptico de	ELABORACIÓN DEL TRIPTICO DE INFORMACIÓN	MAYO 2018

	información		
3	La Comisión de Igualdad diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la forma que se considere más adecuada.	ENTREGA DE TRÍPTICO	JUNIO 2018

SEGUIMIENTO

FECHA DE SEGUIMIENTO:

MAYO 2018

ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO:

Elaboración del tríptico

EVALUACIÓN

INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA (DOCUMENTO ASOCIADO)
Nº de personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) de plantilla x 100	EL 80% DE LA PLANTILLA HA RECIBIDO LA INFORMACIÓN	SEPTIEMBRE 2018	Tríptico
Nº de personas (segregadas por sexos) que conocen sus derechos / nº de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100	EL 80% DE LA PLANTILLA CONOCE SUS DERECHOS	NUEVO INFORME DIAGNÓSTICO	Encuesta de opinión

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

ACCIÓN	
NÚMERO: 6	Elaboración y difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO
La empresa no cuenta con un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En la encuesta de opinión a la plantilla, 62% de la plantilla cree que la empresa no protege adecuadamente en estos casos.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO
Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo - Elaborar las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo - Diseñar un procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa - Que toda la plantilla conozca la existencia de este protocolo - Disminuir porcentaje de empleados y empleadas que dicen no sentirse protegidos o protegidas

DESTINATARIAS/OS (Nº DE MUJERES, Nº DE HOMBRES Y DEPARTAMENTOS)
Toda la plantilla de la empresa

RESPONSABLES	
Comisión de Igualdad	

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	ENERO 2019
FECHA FIN:	JUNIO 2019

MECANISMO DE DIFUSIÓN	
Difusión de la acción a través los canales de comunicación interna habituales	

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	Elaborar un documento que permita la difusión del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte del Departamento de Recursos Humanos	DOCUMENTO DE DIFUSIÓN	FEBRERO 2019
2	Dar a conocer el documento a la Comisión de Igualdad a través de una reunión extraordinaria del mismo. La Comisión de Igualdad deberá aprobar el citado documento a través de la firma del acta de la reunión	ACTA DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO	MAYO 2019
3	Difundir el documento Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión de Igualdad	DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	JUNIO 2019

SEGUIMIENTO	
FECHA DE SEGUIMIENTO: MAYO 2019	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Información de la plantilla

EVALUACIÓN			
INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Nº de mujeres con información sobre el Protocolo/nº de mujeres totales en plantilla x 100	100% DE LAS MUJERES	JULIO 2019	ENTREGA DE INFORMACIÓN
Nº de hombres con información sobre el protocolo/nº de hombres totales en plantilla x 100	100% DE LOS HOMBRES	JULIO 2019	ENTREGA DE INFORMACIÓN

11.6 ÁREA DEL USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

ACCIÓN

Nº: 7**Desarrollar un procedimiento de comunicación interna no sexista**

SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO

La empresa no cuenta con procedimientos de comunicación interna no sexista. El 60% de los hombres cree que en la empresa existen imágenes sexistas.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD ASOCIADO

- Asegurar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas de la empresa. El 18% de las mujeres de la plantilla considera que se utilizan imágenes sexistas en la empresa y el 14% que se utiliza lenguaje sexista.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA ACCIÓN

- Eliminar lenguaje sexista de cualquier documento informativo interno de la empresa
- Mejorar la comunicación interna para que no haya lenguaje o imágenes sexista

DESTINATARIAS/OS

- TODA LA PLANTILLA

RESPONSABLES	
COMISIÓN DE IGUALDAD	

CALENDARIZACIÓN	
FECHA INICIO:	ABRIL 2018
FECHA FIN:	JUNIO 2018

METODOLOGIA			
FASE	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	INFORMACIÓN	ABRIL 2018
2	MODIFICACIÓN Y CORRECCIÓN DEL LENGUAJE SEXISTA EN EL MANUAL DE LA EMPRESA O EN OTROS DOCUMENTOS	NUEVOS MANUALES Y PUBLICIDAD	MAYO 2018
3	REVISAR LA EXISTENCIA DE IMÁGENES SEXISTAS EN ZONAS COMUNES DE LA EMPRESA	REVISIÓN CHECK LIST	JUNIO 2018

SEGUIMIENTO	
FEBRERO 2018	EL PROTOCOLO SE HA ELABORADO

INDICADOR	OBJETIVO ESPERADO	FECHA DE EVALUACION	DOCUMENTO ASOCIADO
Nº DE IMÁGENES SEXISTAS ELIMINADAS/Nº DE IMÁGENES SEXISTAS DETECTADAS X 100	SE HAN MODIFICADO EL 100% DELOS DOCUMENTOS COMERCIALES	SEPTIEMBRE 2018	PROTOCOLO COMUNICACIÓN

12 CALENDARIZACIÓN

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JUL	AG	SEP	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2018				ACCIÓN Nº 4: FORMACIÓN A LA COMISIÓN DE IGUALDAD				REUNION N SEGUIM COMISI ÓN	ACCION Nº 3: SENSIBILIZACIÓN A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO			
ACCION 7: PROTOCOLO COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA												
ACCION Nº 5: INFORMAR A LA PLANTILLA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DÓNDE Y CÓMO SOLICITAR ESOS DERECHOS												
2019	REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN	ACCIÓN Nº 6: ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL					REUNION SEGUIM. COMISIÓN	ACCIÓN Nº 1: FORMACION A RESPONSABLES SOBRE PROCESOS DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
2020	REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN	ACCIÓN Nº 2: AÑADIR UN ANEXO EN LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN EXISTENTES ACTUALMENTE CON CENTROS EDUCATIVOS PARA LA RECEPCIÓN DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS ASEGURANDO EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.					REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD				

13 SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que **el seguimiento** es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La **evaluación** permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

13.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de MERCAMURCIA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCION recogidas en el Plan de Igualdad.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

(Rellenar una ficha para cada acción)

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN
Nombre de la acción
Persona o Departamento Responsable
Periodo de seguimiento
Fecha de realización del informe
Cumplimentado por
Actividades Previstas para el periodo de seguimiento

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN				
Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento				
Cumplimiento de Objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nivel de ejecución de la Acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nº de mujeres participantes en la Acción				
Nº de hombres participantes en la Acción				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos:				

3. RESULTADOS

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al periodo anterior de seguimiento

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDENCIAS

Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas	
Pautas para la continuidad de la acción	

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo:

Actividad	Motivo
	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)

13.2 EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, MERCAMURCIA realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de MERCAMURCIA.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de MERCAMURCIA . Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:

1. Evaluación de los Resultados
2. Evaluación del Impacto
3. Evaluación del Proceso

13.2.1 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

ACCIÓN	AREA	¿SE HA LLEVADO A CABO?		INCIDENCIAS ENCONTRADAS	PERSONAS BENEFICIARIAS		
		SI	NO		Nº Muj.	Nº Ho.	Total
Total							

13.2.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las **dificultades encontradas** durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)

13.2.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información a recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

14 ANEXOS

14.1 GLOSARIO

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si

determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: 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 sexo. 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. (LOIE, Art. 46)

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

14.2 BIBLIOGRAFÍA

- Agrupación para el Desarrollo de Jerez. *Acciones positivas para la igualdad*. Iniciativa Comunitaria Equal. DIDO. 2007.
- Fundación Mujeres. *Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. Iniciativa Comunitaria Equal. CALÍOPE. 2007.
- Fundación Mujeres. *Cuaderno explicativo sobre el Protocolo de Actuación*. Programa Empresas por la Igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. ELOISA. 2007.
- Fundación Mujeres. *Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial*. Iniciativa Comunitaria Equal. EQI. 2007.
- Institut Balear de la Dona. *Lenguaje por la igualdad en la empresa*. Iniciativa Comunitaria Equal. Equilibrio. 2006.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Guía de desarrollo de acciones positivas. Catálogo de Acciones Positivas*. 2004.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de géneros*. 2005.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *La igualdad de oportunidades: buenas prácticas en empresas andaluzas*. 2006.

- Instituto de la Mujer. *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. 2008.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. 2007.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *Guía sindical (para delegadas y delegados) "Para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad"*. 2009
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *Guía sindical (para delegadas y delegados). Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. 2010.

14.3 RECURSOS WEB

- Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf

- Instituto de la Mujer.

http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm

- Género y Convenios de la OIT

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf

- Bienestar Social de la Generalitat Valenciana. Área de Mujer

<http://www.bsocial.gva.es/web/mujer>

- Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres

- Secretaria Dona CCOO PV:

http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:dona

- UGT-País Valencià. Área Sindical Mujer

http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=74&Itemid=415

- Departamento Confederal de UGT sobre Mujer Trabajadora.

www.ugt.es/Mujer/mujer.html