

# EDITORIAL

# EXTREMADURA S.A.

Plan de Igualdad  
2010



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Empleo



comisiones obreras  
de extremadura

Financia II Plan Integral de Empleo de Extremadura

## **ÍNDICE**

---

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA**

#### **2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

#### **3. OBJETIVOS DEL PLAN**

#### **4. PLAN DE ACCION:**

##### **4.1. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS:**

- Selección de la plantilla
- Contratación de personal
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribución salarial

##### **4.2. TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

##### **4.3. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**

##### **4.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

##### **4.5. VIOLENCIA DE GÉNERO**

##### **4.6. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

#### **5. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

#### **6. COMISION DE IGUALDAD**

#### **7. VIGENCIA**

#### **ANEXO: CRONOGRAMA**

## INTRODUCCIÓN

---

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su **Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1**. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Además en su **Artículo 46** establece el concepto del Plan de Igualdad: *“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.”*

Las empresas con menos de doscientos cincuenta personas en plantilla (que no están obligadas por ley) podrán elaborar e implantar Planes de Igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo en su **Artículo 49** recoge que *“(…) el gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.”*

En Extremadura, el Plan de Fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011, consensado entre la Junta de Extremadura, la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura y los agentes sociales, establece entre sus prioridades la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, estableciendo entre las medidas de esta línea estratégica el apoyo decidido a la ejecución de planes de igualdad, como compromiso de las entidades que los promueven con la igualdad y favorecen la reflexión, la eliminación de estereotipos de género, la justa participación de las mujeres en los ámbitos laborales y la conciliación de la vida laboral y privada de mujeres y hombres.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de Editorial Extremadura S.A en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la empresa, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico<sup>1</sup> es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, se crea la Comisión de Igualdad, órgano mixto y paritario, formada por hombres y mujeres representantes tanto de la empresa como del personal.

La Comisión de Igualdad de Editorial Extremadura S.L. actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las **medidas** concretas para conseguir los objetivos propuestos, los **recursos** tanto humanos como materiales necesarios, así como el **plazo de ejecución** de cada una de las acciones.

Por último se recoge el **seguimiento y evaluación** del Plan en el que se definirán los indicadores<sup>2</sup> de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de Editorial Extremadura S.A.

El seguimiento a la implementación del Plan va ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Editorial Extremadura es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la empresa.

---

<sup>1</sup> El resumen del resultado del Diagnóstico se expone en el apartado 2.

<sup>2</sup> El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros. [http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina\\_Decisiones\\_000115.html](http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Decisiones_000115.html)

- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de Editorial Extremadura S.A. y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Tiene un **fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de Editorial Extremadura, en su centro de trabajo de Cáceres.

## 1. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

---

Desde el 1 de abril de 1923, las páginas de El Periódico EXTREMADURA han sido siempre un reflejo de la actualidad y la historia de la región extremeña.

Editorial Extremadura, empresa editora del diario, pertenece al Grupo Zeta desde el año 1988, el cual, por la difusión de sus publicaciones y por su enorme influencia social, se sitúa entre los primeros grupos editoriales españoles.

**Editorial Extremadura, S.A.** cuenta con Convenio Colectivo propio, *Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Editorial Extremadura, S.A."* publicado en el Diario Oficial de Extremadura el 16 de abril de 2008.

El presente convenio entró en vigor el 1 de enero de 2007, teniendo una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007. Actualmente el convenio se encuentra denunciado

El centro de trabajo de Cáceres de Editorial Extremadura S.A. cuenta con una plantilla compuesta por 60 personas, de las cuales 38 son **hombres (63%)** y 22 son **mujeres (37%)**.

<b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b>	EDITORIAL EXTREMADURA S.A.
<b>NIF DE LA EMPRESA</b>	<b>A-10000339</b>
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	DOCTOR MARAÑÓN, 2-LOCAL 7
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	JULIO HIDALGO ARDILA
<b>CARGO</b>	GERENTE
<b>TELF DE CONTACTO.</b>	927 620 600
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	PRENSA Y ARTES GRAFICAS
<b>PRODUCTOS Y/O SERVICIOS</b>	PRODUCCIÓN E IMPRESIÓN PERIODICOS
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	PRENSA Y ARTES GRÁFICAS
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA</b>	1.923

## **2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

---

Tras la realización del Diagnóstico de género, se han detectado en Editorial Extremadura S.A. una serie de aspectos que favorecen la Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras como por ejemplo la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso sexual o la apuesta por la estabilidad en el empleo. Sin embargo, se han detectado por otra parte una serie de áreas en las que se visibilizan desigualdades de género.

Conocer y señalar estas diferencias y su significado, es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones sistemáticas dirigidas a conseguir una sociedad más justa

El resumen de este Diagnóstico se refleja en la tabla siguiente:

## RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

ÁREA	SITUACIÓN EMPRESA	OBJETIVOS	
<b>CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA</b>	<p>El Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Editorial Extremadura S.A., no recoge ninguna cláusula que garantice la igualdad de oportunidades del personal de la empresa. No contiene ninguna referencia expresa al papel de la utilización inclusiva del lenguaje.</p> <p>Aunque existen medidas de conciliación y la empresa ha manifestado su interés en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, no se refleja la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad que regule de manera formal todas estas acciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir en el convenio colectivo un artículo de compromiso específico con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>- Redactar el convenio utilizando un lenguaje inclusivo</li> <li>- Incluir, en la negociación del convenio, una cláusula de compromiso para evitar la existencia de grupos profesionales masculinizados o feminizados.</li> <li>- Recoger en el convenio una cláusula específica sobre la adopción de las medidas reguladas en la LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> </ul>	
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA</b>	<p>Editorial Extremadura S.A. cuenta con una plantilla compuesta por 60 personas, de las cuales 38 son hombres (63%) y 22 son mujeres (37%).</p> <p>Editorial Extremadura S.A. apuesta por la estabilidad en el empleo: el 55% del personal tiene una antigüedad en la empresa de más de 10 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar una estructura profesional del sector evitando la existencia de grupos profesionales feminizados.</li> </ul>	
<b>POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>SELECCIÓN</b>	<p>La selección del personal solamente la realizan hombres y no se utilizan criterios claros para el proceso. En los últimos años se han seleccionado a más mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el empleo de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo</li> <li>- Asegurar la presencia de mujeres en la Comisión de Selección de personal</li> <li>- Formar a las personas de la Comisión de Selección en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres</li> </ul>
	<b>CONTRATACIÓN</b>	<p>Existe un equilibrio en cuanto a la contratación por sexos y tipos de contratos, así como en los distintos tipos de jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la composición equilibrada de la plantilla de Editorial Extremadura SA</li> </ul>
	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<p>Las dos categorías en las que el dato llama la atención son Personal Técnico (10 mujeres frente a 22 hombres) y principalmente es destacable la categoría de Personal Directivo en la que no encontramos a ninguna mujer, Sobre este aspecto, la empresa señala que, con anterioridad, ha habido mujeres también en este grupo, aunque actualmente esté ocupado exclusivamente por hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la negociación del convenio, incluir una cláusula de compromiso para evitar la existencia de grupos profesionales masculinizados o feminizados.</li> <li>- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.</li> <li>- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales</li> </ul>



	<b>FORMACIÓN</b>	La formación ha sido recibida en un número igual entre mujeres y hombres. No se tiene datos sobre si era voluntaria u obligatoria, información que cambiaría la interpretación del resultado del análisis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.</li> </ul>
	<b>PROMOCIÓN</b>	No se han producido promociones durante los dos últimos años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.</li> </ul>
	<b>RETRIBUCIÓN SALARIAL</b>	No se tiene datos sobre quiénes reciben los pluses no obligatorios, que son los que determinan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el principio de Igualdad retributiva</li> </ul>
	<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN</b>	En la empresa existen distintas fórmulas para conciliar vida familiar y laboral, aunque hay algunas a las que sólo han accedido las mujeres por la asignación tradicional de roles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de Editorial Extremadura</li> <li>- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.</li> </ul>
	<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	Se utilizan distintos medios de comunicación a la plantilla, como no podía ser de otra forma. La imagen que tiene la empresa de sí misma es la del respeto a la Igualdad de Oportunidades. Por otro lado, no utilizan lenguaje inclusivo al no considerarlo de importancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la empresa.</li> <li>- Introducir en el convenio colectivo un artículo de compromiso específico con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	Hay un protocolo de actuación para la prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular en el protocolo de actuación frente al acoso sexual las medidas de prevención, actuación y penalización frente al acoso por razón de sexo.</li> </ul>
	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	No se recoge en el convenio condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>
	<b>RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	Editorial Extremadura S.A. cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que se han evaluado los puestos ocupados por mujeres, determinando que no existen puestos de riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que el Plan de Prevención de RRL de Editorial Extremadura tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres</li> </ul>

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN

---

#### 3.1. Objetivos generales

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✓ Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- ✓ Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- ✓ Revisar el próximo convenio colectivo bajo la perspectiva de género introduciendo las medidas adecuadas.
- ✓ Sensibilizar y concienciar a la plantilla de Editorial Extremadura S.L. sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.

#### 3.2. Objetivos específicos

- a. Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- b. Asegurar la presencia de mujeres en la Comisión de Selección de personal.
- c. Formar a las personas de la Comisión de Selección en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- d. Promover la composición equilibrada de la plantilla de Editorial Extremadura SA
- e. En la negociación del convenio, incluir una cláusula de compromiso para evitar la existencia de grupos profesionales masculinizados o feminizados.
- f. Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- g. Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.

- h. Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.
- i. Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- j. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de Editorial Extremadura.
- k. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- l. Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la empresa.
- m. Introducir en el convenio colectivo un artículo de compromiso específico con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- n. Regular en el protocolo de actuación frente al acoso sexual las medidas de prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- o. Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- p. Garantizar que el Plan de Prevención de RRL de Editorial Extremadura tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres

#### **4. PLAN DE ACCIÓN**

---

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de Editorial Extremadura S.A. así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.

ÁREA: SELECCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.</b>	Adecuando el diseño de los formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	Formularios y solicitudes adaptados al principio de IO.	Nº de formularios adaptados del total de formularios Nº solicitudes adaptadas del total de solicitudes	Recursos Humanos	Enero-Agosto 2011
	Incluyendo en las vacantes publicadas (tanto internas como externas) mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas	Vacantes publicadas dirigidas a que las mujeres se presenten a puestos masculinizados.	Nº de vacantes con mensajes explícitos para mujeres a presentarse a puestos masculinizados del total de las publicadas para puestos masculinizados.	Recursos Humanos	Desde Enero de 2011
	Utilizando un lenguaje no sexista en la redacción del próximo convenio.	Convenio futuro redactado en un lenguaje neutro.	Siguiente convenio firmado, redactado con lenguaje inclusivo.	Dirección/ Gerencia Comisión de Igualdad RLT	De junio de 2012 en adelante
<b>Asegurar la presencia de mujeres en la Comisión de Selección de personal.</b>	Nombrando una mujer de la categoría más alta para que forme parte del tribunal de selección.	Una mujer nombrada miembro de la Comisión de Selección.	La designación de una mujer como miembro de la Comisión de Selección	Dirección/Gerencia	Noviembre-Diciembre 2010

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de la Selección</b>	Organizando un taller de IO para las personas que realicen la selección del personal.	Personas responsables de la selección formada en IO. Taller organizado	Nº de personas formadas. Nº de talleres organizados	Comisión de Igualdad	Noviembre Diciembre 2010
	Proporcionando semestralmente información sobre IO a las personas responsables de la selección.	Personas responsables de la selección con información actualizada sobre IO	Nº de personas recicladas Nº de información recibida Nº de materiales entregados	Comisión de Igualdad	Oct/Nov 2011 Oct/Nov 2012

**ÁREA: CONTRATACIÓN**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>Promover la composición equilibrada de la plantilla de Editorial Extremadura SA</b>	Estableciendo la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular.	Revisiones realizadas	Nº de revisiones realizadas hasta final de 2012	Comisión de Igualdad	Septiembre 2011 Septiembre 2012
	Priorizando en la contratación al sexo menos representado en una categoría profesional, siempre a igual capacidad y mérito.	Mayor equilibrio entre sexos en las distintas categorías profesionales.	Nº de mujeres y hombres en cada categoría profesional	Recursos Humanos	Desde Enero 2011

**ÁREA:**

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>En la negociación del convenio, incluir una cláusula de compromiso para evitar la existencia de grupos profesionales masculinizados o feminizados</b>	Redactando un artículo para incluir en el próximo convenio en el que se comprometa a evitar, en la medida de lo posible, puestos feminizados y masculinizados.	Clausula de compromiso para evitar profesiones masculinizadas o feminizadas incluida en el convenio	Clausula redactada para incluir en el nuevo Convenio.	RLT (redacción del artículo) Gerencia (firma compromiso)	Antes de Diciembre de 2010
<b>Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.</b>	Redactando las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres	Categorías profesionales redactadas en lenguaje inclusivo	Nº de categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista.	RLT	Marzo/Abril 2011

---

**ÁREA:****FORMACIÓN**

---

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Formar en IO entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.</b>	Elaborando documentación relativa a la IO para distribuir a la plantilla.	Documentación sobre IO elaborada. Plantilla informada	Nº de documentos elaborados. Nº de personas a las que le llega la documentación del total de la plantilla	Comisión de Igualdad	Mayo/Junio 2011 Mayo/Junio 2012
	Favoreciendo la asistencia a cursos sobre IO a las personas de la Comisión de Igualdad.	Personas formadas en IO	Nº de mujeres que asisten a cursos de IO. Nº de hombres que asisten a cursos de IO. Nº de cursos a los que asiste la plantilla.	Dirección/Gerencia	Desde Enero de 2011

---

**ÁREA:****PROMOCIÓN**

---

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales</b>	Elaborando un documento detallado de criterios objetivos necesarios para la promoción o cambio de sección de manera igualitaria contando con la RLT	Documento, con relación de criterios objetivos, elaborado	El documento elaborado.	Gerencia RLT	Junio/ Septiembre 2011
	Informando a todo el personal por todos los medios disponibles (reuniones, intranet, tablón de anuncios...) de todas las vacantes para garantizar el acceso a esta información.	Personal informado de todas las vacantes.	Nº de medios utilizados para la información Nº (desagregado por sexo) de personas informadas.	Recursos Humanos	Desde Enero de 2011
	Participando de convocatorias en cambios de sección y promoción (en las mismas condiciones y requisitos que las personas en activo) las personas en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija u otro familiar hasta 1º grado	Personas en excedencia que participan en promociones o cambios de sección en igualdad de oportunidades.	Nº de personas en excedencia que participan en procesos de promoción del total de las personas en excedencia.	Recursos Humanos	Desde Enero de 2011
	Estableciendo la medida de acción positiva, de que, en igualdad de mérito y capacidad, se contraten mujeres para puestos de decisión y responsabilidad.	Mujeres contratadas en puestos de responsabilidad.	Nº de mujeres beneficiadas por la acción positiva.	Dirección/Gerencia	Desde Enero 2012
	Priorizando el cambio de sección, a igual capacidad y mérito al sexo menos representado en dicha sección.	Plantilla más equilibrada en cada sección.	Nº de hombres y mujeres por cada sección tendente a la composición equilibrada.	Dirección/Gerencia	Desde Enero de 2011



---

**ÁREA:****RETRIBUCIÓN**

---

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Asegurar el principio de Igualdad retributiva.</b>	Realizando periódicamente análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Conocimiento periódico de la situación real de las retribuciones de la plantilla	Nº de análisis realizados en dos años.	Personal Administrativo Comisión de Igualdad	Diciembre de 2011 Diciembre de 2012
	Elaborando un listado de criterios claros para la aplicación del complemento personal, en la redacción del nuevo convenio.	Criterios claros elaborados e incluidos en el convenio	El listado de criterios resultante.	RLT	Febrero/Marzo de 2011

**ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla</b>	Manteniendo y avanzando en las medidas de conciliación implantadas.	Mantenimiento de las medidas implantadas. Incorporación de nuevas medidas	Nº de medidas mantenidas. Nº de nuevas medidas.	Comisión de Igualdad	Hasta Diciembre de 2012
	Priorizando, en las solicitudes de cambio de servicio, a aquellos trabajadores/as que precisen el mismo para conciliar la vida laboral y familiar.	Adaptación de las personas con necesidades familiares a horarios mejor ajustados.	Nº de mujeres y hombres beneficiados de esta medida	Dirección/Gerencia	De Enero a Diciembre de 2012
	Elaborando anualmente un informe sobre las medidas utilizadas y satisfacción de la plantilla, desagregada por sexos.	Informe elaborado sobre la incidencia de las medidas de conciliación	El informe anual	Comisión de Igualdad	Junio/Julio de 2011 Junio/Julio de 2012
<b>Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral</b>	Fomentando el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información	Hombres y mujeres de la plantilla concienciados e informados sobre la importancia de la corresponsabilidad	Nº de mujeres informadas y sensibilizadas  Nº de hombres informados	Comisión de Igualdad	Noviembre de 2010  Junio de 2011  Septiembre de 2012

ÁREA:

**SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la empresa.</b>	Elaborando un manual de uso de lenguaje no sexista.	Manual elaborado sobre utilización de lenguaje no sexista.	El manual elaborado	Comisión de Igualdad	Diciembre de 2010
	Adaptando la comunicación interna a las normas de un lenguaje inclusivo	Comunicación interna adaptadas a las normas de un lenguaje inclusivo	Nº de comunicados internos adaptados.	Comisión de Igualdad	Enero/Diciembre 2011
	Ajustando los rótulos identificativos de los distintos despachos a las normas del lenguaje inclusivo.	Rótulos identificativos en términos abstractos	Nº de rótulos modificados sobre el total existente	Dirección/Gerencia	Enero/Junio 2012
<b>Introducir en el convenio colectivo un artículo de compromiso específico con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</b>	Identificando monográficamente las cláusulas sobre igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo en un capítulo o sección del texto convencional para facilitar su localización, destacar su singularidad y fomentar la importancia de la materia.	Clausula específica sobre la importancia de la IO incluida en el convenio.	La clausula redactada para ser incluida en el convenio.	RLT	A partir de Junio de 2012 (Si se negocia el convenio)

---

**ÁREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

---

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Regular en el protocolo de actuación frente al acoso sexual, las medidas de prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual y por razón de sexo</b>	Revisando el protocolo de actuación asegurando que regule al menos el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima y la fijación de medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación.	Protocolo de actuación frente al acoso sexual revisado	El protocolo actualizado y aceptado por empresa y RLT	Comisión de Igualdad	Octubre de 2010

---

**ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</b>	Incluir en el convenio una cláusula que refleje la aplicación de todos los beneficios a la mujer trabajadora víctima de violencia de género, previstos en la LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Clausula específica para incluir en el convenio sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género	La cláusula redactada y aprobada por empresa y RLT.	Comisión de Igualdad	Junio de 2012
	Elaborar un documento de información a la plantilla con todos los derechos de la mujer víctima de violencia de género	Documento elaborado y plantilla informada.	Documento elaborado. Nº de mujeres y hombres que reciben la información del total de la plantilla	Comisión de Igualdad	Noviembre de 2010

**ÁREA:**

**RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
<b>Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales tenga en cuenta la perspectiva de género.</b>	Incluir la variable de género en la elaboración y/o revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Variable de género incluida en el Plan de prevención	Plan de prevención adaptado a la perspectiva de género.	Dirección/Gerencia Empresa externa	Próxima revisión del Plan de prevención

## 5. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

---

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Editorial Extremadura, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la empresa.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- ✓ Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- ✓ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- ✓ Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- ✓ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final, que tendrá el objeto de:
  - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
  - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
  - Conocer el impacto del Plan en la plantilla de Editorial Extremadura.
  - Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por la Comisión Permanente de Igualdad y por la gerencia de Editorial Extremadura.

Como herramienta de Evaluación, el uso de Indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias.

Se utilizarán en cada caso los Indicadores tanto cuantitativos como cualitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

## **6. COMISIÓN DE IGUALDAD**

---

La Comisión de Igualdad se constituyó el 9 de Abril de 2010 y está formada de manera paritaria entre sexos y representación (2 representantes de la empresa y 2 de la Representación Legal de la Plantilla.)

La Comisión es un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que estará presente en cada actuación de **Editorial Extremadura S.A** y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

Desde esta Comisión, la RLP se encargará de garantizar el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación a través de la integración de medidas de Igualdad en el Plan de Igualdad de Oportunidades en la organización y de evaluar el diseño y desarrollo, así como los resultados desde la perspectiva de género en todas las medidas de Igualdad recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión cuenta con el asesoramiento de personal técnico experto en Igualdad de trato y oportunidades y elaboración de diagnósticos y planes de igualdad.

Personas que componen la Comisión de Igualdad:

- Francisca Amado Lozano (en representación de Editorial Extremadura S.A.)
- Isabel Bravo Cañadas (en representación de Editorial Extremadura S.A.)
- Francisco José Rojo Moreno (Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores)
- Francisco Silva Gallego (Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores)

## **7. VIGENCIA**

---

Tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2012, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos











