

INDUGRÁFIC ARTES GRÁFICAS, S.L.

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.”*

El **Artículo 46** de esta misma Ley, establece el concepto de 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 de forma voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (recogido en el **Art. 45. Apartado 5** de la LOIEMH).

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.

Este Plan de Igualdad comenzó con la firma de un compromiso interno por parte de **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** en el que la Dirección asume el Principio de Igualdad de Oportunidades como parte de su política empresarial.

Posteriormente se creó la Comisión de Igualdad, tratando de que ésta fuera mixta y paritaria, es decir, compuesta por hombres y mujeres: representantes de los y las trabajadoras y la dirección de la empresa. Comisión que ha recibido formación en igualdad, mediante un temario elaborado con los aspectos más importantes a tener en cuenta de la materia.

Se hizo entrega de 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 Diagnóstico¹ 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, o en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras, se crea la Comisión de Igualdad, órgano mixto y paritario, formado por hombres y mujeres representantes tanto de la empresa como del personal.

La Comisión de Igualdad de **Indugráfíc Artes Gráficas, 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 indicadores² de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

El Plan incluye necesariamente un cuadro de indicadores que permita evaluar y controlar las medidas tomadas a lo largo del tiempo, así como las adecuadas campañas de comunicación del Plan de Igualdad y formación en materia de igualdad.

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 **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.**

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

¹El resumen del resultado del Diagnóstico se expone en el apartado 2.

² 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).

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la empresa.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de Indugráfíc Artes Gráficas S.L. 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; especificando objetivos que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades y definiendo medidas correctoras de los desequilibrios detectados.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L. y Alfegraf Extremeña S.L.**, en su centro de trabajo de Badajoz.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Para la realización Plan de Igualdad, se ha incluido la plantilla de la empresa **Alfegraf Extremeña, S.L.**, ya que tiene la misma directiva, la misma política empresarial, el mismo sector y su actividad se realiza en el mismo centro de trabajo.

Alfegraf Extremeña, S.L., es una empresa dedicada a la impresión gráfica en general, Artes Gráficas y actividades de los servicios relacionados con las mismas, márketing, publicidad, preimpresión y fotografía.

Indugráfíc Artes Gráficas, S.L. nació en 1.992, en Badajoz, de la mano de dos profesionales del sector: Pedro Felipe y Pedro Almoril, con el objetivo de ofrecer en Extremadura un servicio de diseño e impresión competitivo y de calidad.

La empresa tiene como principal actividad el diseño y la impresión ofreciendo productos y servicios tales como diseño e impresión de catálogos, revistas, folletos, libros, guías, etc. Su trabajo se dirige al Sector Privado, principalmente a pequeñas y medianas empresas y al Sector Público tanto en España como Portugal.

Los procesos de calidad tanto internos como externos que se desarrollan en la empresa son la Norma ISO 9001:2008, que garantiza la revisión de todos los procesos cuyo ámbito se extiende a: "Estudio de imagen corporativa y diseño gráfico. Impresión y acabado de libros, revistas, catálogos y otros elementos de artes gráficas en soporte plano".

El equipo humano de **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** está formado por personal técnico de alta cualificación y de disciplinas y especialidades diversas, adaptadas a los requisitos del proceso en el que participan.

La empresa está formada por los departamentos de Diseño, Preimpresión, Impresión, Manipulado, Almacén, Administración y Comercial en los que están integradas un total de 41 personas.

NOMBRE DE LA EMPRESA	INDUGRÁFIC ARTES GRÁFICAS, S.L.
NIF DE LA EMPRESA	B-06163455
DOMICILIO SOCIAL	CRTA/MADRID-LISBOA KM. 397
REPRESENTANTE LEGAL	PEDRO AMORIL GARCÍA
CARGO	GERENTE
TELF DE CONTACTO	924 24 07 00
SECTOR DE ACTIVIDAD	ARTES GRÁFICAS
PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	DISEÑO E IMPRESIÓN DE CATÁLOGOS REVISTAS, FOLLETOS, LIBROS, GUIAS,...
ACTIVIDADES PRINCIPALES	ACTIVIDAD DE DISEÑO E IMPRESIÓN
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	15/05/1992

Se rigen por el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 2007-2011**. El presente Convenio colectivo está en vigor desde el 1 de enero de 2007. La duración de este convenio es de cinco años, es decir, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011. El texto analizado es el vigente desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Indugráfíc Artes Gráficas, S.L. cuenta con una plantilla compuesta por **41 personas**, de las cuales 35 son **hombres (85%)** y 6 son **mujeres (15%)**. Se ha tenido en cuenta para la realización del Diagnóstico de Género y posterior Plan de Igualdad, como se ha citado anteriormente, las trabajadoras y trabajadores de la empresa **Alfegraf Extremeña, S.L.** con una plantilla de 7 personas ya incluidas en el total, 5 hombres y 2 mujeres.

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Tras la realización del Diagnóstico de género, se ha detectado en **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** una serie de aspectos que favorecen la Igualdad de Oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras, como medidas que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 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 DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA		Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2007-2011, que destaca por su predisposición a introducir mejoras y cambios en sus acuerdos a través de la Comisión de Actualización del Convenio y la introducción del artículo 6.2. Igualdad y no discriminación.	- Impulsar los procedimientos necesarios para que la Representación Legal de los y las Trabajadoras haga llegar las propuestas a la mesa de negociación del presente convenio en su nueva fase de denuncia.
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA		Plantilla masculinizada, joven. Fomenta la estabilidad en el empleo.	- Promover la composición equilibrada de la empresa en función del sexo.
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	No hay constancia del tipo de entrevista que se utiliza, ni de cómo se evalúan los conocimientos por Indugráfíc , ni en su caso, por la empresa contratada para realizar la selección.	- Asegurar el acceso al centro en igualdad de condiciones de hombres y mujeres. - Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
	Contratación de personal	Porcentaje muy bajo de mujeres en plantilla con respecto a hombres.	- Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones.
	Clasificación profesional	Las trabajadoras pertenecen todas a las categorías de Administración y servicios generales.	- Fomentar la diversificación profesional facilitando la ruptura de estereotipos de profesiones femeninas y masculinas. - Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional.
	Formación	No se imparte formación en igualdad de oportunidades.	- Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres. - Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.

	Promoción	En los últimos tres años sólo han promocionado hombres en la empresa.	- Articular mecanismos de promoción que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Retribución salarial	No vienen reflejados ni en convenio ni en acuerdo determinados complementos, ni criterios claros sobre el establecimiento de los mismos	- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	No se incentiva el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para cuidado de personas.	- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla. - Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores.
	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	No se supervisa el uso no sexista del lenguaje. No se divulga los beneficios de la Igualdad de oportunidades. No se tienen en cuenta diferentes necesidades por sexo de la clientela.	- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la en la empresa. - Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
	AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES	Conocen las ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y tienen programas de inserción, promoción... para colectivos especiales.	- Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.
	ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	No tienen protocolo de actuación para la prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual o por razón de sexo.	- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Centro de trabajo.
	VIOLENCIA DE GÉNERO	No se recoge en el convenio condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.	- Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.
	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral contratado, no se han evaluado los puestos de trabajo por sexo.	- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos generales

- ✓ Introducir la perspectiva de género en la empresa, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales y de las políticas de gestión de recursos humanos.
- ✓ Impulsar medidas contra la discriminación y que promuevan 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, personales y familiares.
- ✓ Sensibilizar y concienciar a todo el personal de Indugráfíc, de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Objetivos específicos

1. Impulsar los procedimientos necesarios para que la Representación Legal de los y las Trabajadoras haga llegar las propuestas a la mesa de negociación del presente convenio en su nueva fase de denuncia.
2. Promover la composición equilibrada de la empresa en función del sexo.
3. Asegurar el acceso al centro en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.
4. Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
5. Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones.
6. Fomentar la diversificación profesional facilitando la ruptura de estereotipos de profesiones femeninas y masculinas.
7. Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional.
8. Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres.
9. Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.

10. Articular mecanismos de promoción que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
11. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
12. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.
13. Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores.
14. Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la en la empresa.
15. Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
16. Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.
17. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Centro de trabajo.
18. Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.
19. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.

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 **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.**, así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: SELECCIÓN DE LA PLANTILLA
--------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres	Redacción de las vacantes publicadas tanto internas como externas, utilizando un lenguaje inclusivo y conteniendo en ellas mensajes que inviten a las mujeres a presentarse a ocupar puestos tradicionalmente masculinos y a los hombres a puestos tradicionalmente femeninos, respetando el Principio de Igualdad.	Vacantes publicadas con lenguaje inclusivo dirigidas a que las mujeres se presenten a puestos masculinizados y los hombres a puestos feminizados, respetando el Principio de Igualdad.	- Nº de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo y mensajes explícitos dirigidas a mujeres para presentarse a puestos masculinizados sobre el total de vacantes. - Nº de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo y mensajes explícitos dirigidas a hombres para presentarse a puestos feminizados sobre el total de vacantes.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
	Análisis de los canales de difusión de las convocatorias de vacantes con el fin de que lleguen por igual a mujeres y hombres.	Utilización de canales adecuados para que la difusión de vacantes llegue por igual a hombres y mujeres.	- Canales utilizados para la difusión de vacantes con respecto a los anteriormente utilizados.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
	Estructurar cada una de las fases y elementos de la selección de personal de forma objetiva, desde la perspectiva de género.	Un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.	- Documento que regule un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.

	Asegurar en su caso, que la empresa externa contratada para la selección de personal, garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres con la supervisión del personal de Recursos Humanos de la empresa y la Comisión de Igualdad.	Selección de la plantilla en igualdad de condiciones.	- Empresa externa informada sobre el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
Garantizar la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección	Organizar un curso o taller de Igualdad de Oportunidades para las personas encargadas de la selección del personal.	Personas encargadas de la selección, formada en Igualdad de Oportunidades. Curso o taller organizado.	- Nº de personas desagregadas por sexo, formadas sobre el total encargadas de la selección. - Nº de cursos o talleres organizados.	Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: CONTRATACIÓN DE PERSONAL
--------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Promover el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones	Revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular.	Comprobación de la situación de equilibrio en la plantilla en general y en puestos y categorías en particular.	- Revisión realizada anualmente.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2012.
	Priorizar en los procesos de selección al sexo menos representado en un puesto o categoría profesional, siempre a igual capacidad y mérito.	Mayor equilibrio entre sexos en los distintos puestos o categorías profesionales.	- Incremento en % del nº de mujeres en cada puesto o categoría profesional, sobre el total por cada puesto o categoría profesional. - Incremento en % del nº de hombres en cada puesto o categoría profesional, sobre el total por cada puesto o categoría profesional.	Personal encargado de la selección Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
--------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Garantizar la utilización inclusiva del lenguaje en la redacción de la clasificación profesional	Redacción de las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita de hombres y mujeres.	Categorías profesionales redactadas en lenguaje inclusivo.	- Categorías profesionales adaptadas al lenguaje no sexista.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2011.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: FORMACIÓN
--------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Asegurar el acceso a la formación de mujeres y hombres	Facilitar el acceso a todos los procesos formativos mediante la difusión de las acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de condiciones.	Plantilla informada de todas las acciones formativas en igualdad de condiciones.	- Nº de canales de información empleados.	Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla fundamentalmente a la Comisión de Igualdad	Elaborar documentación con información relativa a la Igualdad de Oportunidades y distribuir a la plantilla.	Documentación sobre Igualdad de Oportunidades elaborada. Plantilla informada.	- Nº de documentos elaborados. - Nº de personas desagregadas por sexo, a las que llega la documentación sobre el total de la plantilla.	Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.
	Favorecer la asistencia a cursos sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad.	Personas formadas en Igualdad de Oportunidades de la Comisión de Igualdad.	- Nº de personas de la Comisión desagregadas por sexo, que asisten a cursos de Igualdad sobre el total de personas que constituyen la Comisión.	Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.
	Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades en las acciones formativas de la empresa.	Curso de Igualdad incorporado.	- Nº de cursos de Igualdad impartidos. - Nº de mujeres y hombres que realizan dicha acción formativa sobre el total de la plantilla.	Personal encargado de la formación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: PROMOCIÓN
--------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Articular mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Elaboración de un documento detallado con criterios objetivos necesarios para la promoción o cambio de sección de manera igualitaria contando con la RLT.	Documento para la promoción elaborado, atendiendo a la igualdad de oportunidades.	- Documento con criterios de promoción atendiendo a la igualdad de oportunidades.	Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2012.
	Informar a todo el personal por todos los medios disponibles de todas las vacantes, para garantizar el acceso a la información.	Personal informado de todas las vacantes.	- Nº de medios utilizados para la información. - Nº de personas desagregadas por sexo, informadas sobre el total de la plantilla.	Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
	Priorizar la promoción a igual capacidad y mérito, al sexo menos representado en cada puesto o categoría.	Plantilla más equilibrada en cada puesto o categoría.	- Nº de personas desagregadas por sexo, con el cambio de puesto o categoría sobre el total de promociones.	Personal encargado de la promoción Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.

ÁREA:	Políticas y prácticas de recursos humanos: RETRIBUCIÓN SALARIAL
--------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Garantizar el Principio de Igualdad Retributiva	Realizar análisis desde la perspectiva de género, sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	Conocimiento periódico de la situación real de las retribuciones de la plantilla.	- Análisis realizado al año.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2012.
	Elaboración de un procedimiento salarial que establezca criterios claros para la aplicación de los complementos salariales.	Procedimiento salarial elaborado.	- El procedimiento salarial resultante.	Representación de la empresa y de la plantilla Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2012.

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla	Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la elaboración de una encuesta, para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.	Necesidades de conciliación identificadas.	- Nº de necesidades detectadas. - Nº de ajustes necesarios.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2011.
	Mantener y avanzar en las medidas de conciliación implantadas.	Mantenimiento de las medidas implantadas. Incorporación de nuevas medidas.	- Nº de medidas mantenidas. - Nº de nuevas medidas implantadas.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.
Fomentar la corresponsabilidad entre las trabajadoras y trabajadores	Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres a través de una campaña de información.	Hombres y mujeres de la plantilla concienciados e informados sobre la importancia de la corresponsabilidad.	- Nº de personas desagregadas por sexo, informadas sobre el total de la plantilla.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2012.

ÁREA:	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
--------------	---------------------------------------

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la empresa	Elaborar un manual de uso de lenguaje no sexista.	Manual elaborado sobre utilización de lenguaje no sexista.	- El manual elaborado.	Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
	Adaptar 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.	Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
	Ajustar los rótulos identificativos de los distintos despachos a las normas del lenguaje inclusivo.	Rótulos identificativos en términos de un lenguaje inclusivo.	- Nº de rótulos modificados sobre el total existente.	Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.
Fomentar el compromiso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa	Comunicado a toda la plantilla del compromiso por la Igualdad de Oportunidades que se está llevando a cabo por la empresa y del proceso y situación en la que se encuentra.	Comunicado enviado con el compromiso por la Igualdad de Oportunidades, el proceso y la situación.	- Nº de personas desagregadas por sexo, que le han enviado comunicados sobre el total de la plantilla.	Personal encargado de la comunicación Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2010.

ÁREA:	AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES
--------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Fomentar la utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales	Utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.	Ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales utilizadas.	- Nº y definición de ayudas, incentivos y bonificaciones utilizados.	Administración Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2012.

ÁREA:	PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
--------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Centro de trabajo	Elaboración de un protocolo que regule las actuaciones tanto de prevención como de denuncia en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	El protocolo de acoso consensuado por empresa y RLT.	- El documento del protocolo de acoso firmado.	Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2011.
	Realización de campaña de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo.	Campaña de prevención realizada. Personal informado.	- Nº de personas desagregadas por sexo, que asistieron a la campaña de sensibilización.	Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2012

ÁREA:	VIOLENCIA DE GÉNERO
--------------	----------------------------

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Asegurar condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género	Elaborar un documento donde se reflejen las condiciones laborales especiales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.	Documento donde se recojan las condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.	- El documento elaborado.	Comisión de Igualdad	Hasta mediados de 2011.

ÁREA:	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
--------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales	Incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.	Evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral elaborado con perspectiva de género.	- Evaluación realizada con perspectiva de género. - Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral realizada con perspectiva de género.	Personal encargado de la Prevención Comisión de Igualdad	Hasta finales de 2012.

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 **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.**, 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 Indugráfíc Artes Gráficas S.L.
 - 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 **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.**

El uso de indicadores en la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad nos permite interpretar la realidad, ya que se trata de un dato que condensa una importante cantidad de información y constituye una herramienta que nos facilita al analizarlo o al observar sus oscilaciones, 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 de **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** se constituyó el día 31 de Mayo de 2010.

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 **Indugráfíc Artes Gráficas, S.L.** y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

Desde esta Comisión, la RLT 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.

Su composición es la siguiente:

D. Pedro Amiril García en su calidad de Gerente.

D^a. Rosario del Mar Felipe Zafra en su calidad de Responsable de Presupuestos.

D. Manuel Cordón Morcillo en su calidad de Delegado Sindical.

D^a. Almudena Gómez Lorenzo en su calidad de Auxiliar Administrativo.

7. VIGENCIA

Tendrá vigencia desde el **01 de Septiembre de 2010 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.

ANEXO I: CRONOGRAMA

ÁREA	MEDIDA	2010				2011												2012											
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
SELECCIÓN DE LA PLANTILA	Redacción de las vacantes publicadas tanto internas como externas, utilizando un lenguaje inclusivo y conteniendo en ellas mensajes que inviten a las mujeres a presentarse a ocupar puestos tradicionalmente masculinos y a los hombres a puestos tradicionalmente femeninos, respetando el Principio de Igualdad.																												
	Análisis de los canales de difusión de las convocatorias de vacantes con el fin de que lleguen por igual a mujeres y hombres.																												
	Asegurar en su caso, que la empresa externa contratada para la selección de personal, garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres con la supervisión del personal de Recursos Humanos de la empresa y la Comisión de Igualdad.																												
PROMOCIÓN	Informar a todo el personal por todos los medios disponibles de todas las vacantes, para garantizar el acceso a la información.																												

ÁREA	MEDIDA	2010				2011												2012												
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Elaborar un manual de uso de lenguaje no sexista.																													
	Adaptar la comunicación interna a las normas de un lenguaje inclusivo.																													
	Ajustar los rótulos identificativos de los distintos despachos a las normas del lenguaje inclusivo.																													
	Comunicado a toda la plantilla del compromiso por la Igualdad de Oportunidades que se está llevando a cabo por la empresa y del proceso y situación en la que se encuentra.																													
FORMACIÓN	Facilitar el acceso a todos los procesos formativos mediante la difusión de las acciones formativas a toda la plantilla en igualdad de condiciones.																													
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Redacción de las categorías profesionales en términos no sexistas que aseguren una representación escrita de hombres y mujeres.																													
VIOLENCIA DE GÉNERO	Elaborar un documento donde se reflejen las condiciones laborales especiales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.																													

ÁREA	MEDIDA	2010				2011												2012												
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	
FORMACIÓN	Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades en las acciones formativas de la empresa.																													
PROMOCIÓN	Priorizar la promoción a igual capacidad y mérito, al sexo menos representado en cada puesto o categoría.																													
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Mantener y avanzar en las medidas de conciliación implantadas.																													
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Elaboración de un protocolo que regule las actuaciones tanto de prevención como de denuncia en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.																													
RETRIBUCIÓN SALARIAL	Realizar análisis desde la perspectiva de género, sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.																													

ÁREA	MEDIDA	2010				2011												2012												
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	
RETRIBUCIÓN SALARIAL	Elaboración de un procedimiento salarial que establezca criterios claros para la aplicación de los complementos salariales.																													
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres a través de una campaña de información.																													
CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla en general y de todos los puestos y categorías profesionales en particular.																													
PROMOCIÓN	Elaboración de un documento detallado con criterios objetivos necesarios para la promoción o cambio de sección de manera igualitaria contando con la RLT.																													

ÁREA	MEDIDA	2010				2011												2012												
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D	
AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES	Utilización de ayudas, incentivos y bonificaciones para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.																													
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Realización de campaña de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo.																													
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	Incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.																													