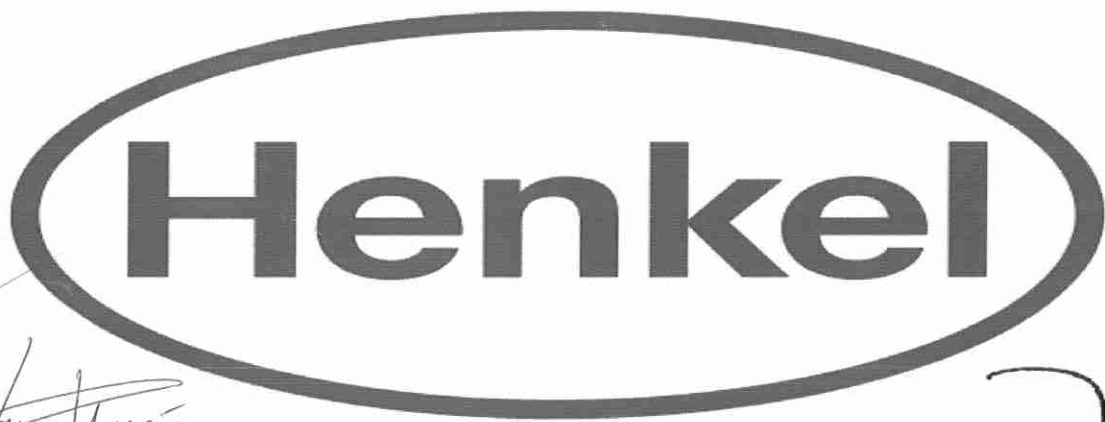


I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

HENKEL IBÉRICA S.A.

España

2008 - 2011



*A Brand Like a Friend*

Octubre 2008

Handwritten signatures and initials are scattered across the page, including:

- Top right: "Banda UGT"
- Left side: "Francisca"
- Bottom left: "Cristina Sánchez"
- Bottom center: "Hans"
- Bottom right: "Puck"
- Other illegible signatures and initials throughout the page.

# ÍNDICE

## DECLARACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

### 2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### 3. PROPUESTA DE ACCIONES

#### 3.1. POLÍTICA DE GÉNERO

#### 3.2. DESARROLLO Y EQUIDAD

#### 3.3. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

#### 3.4. COMUNICACIÓN

### 4. EVALUACIÓN

### 5. CRONOGRAMA

## DECLARACIÓN

**HENKEL IBÉRICA, S.A.** es una empresa que reconoce la necesidad de armonizar los objetivos económicos, ecológicos y sociales. Nuestra política basada en la ética empresarial y en el cumplimiento de las disposiciones legales está inseparablemente unida al respeto por los derechos de hombres y mujeres.

A fin de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre todas las colaboradoras y los colaboradores, la parte social y empresarial ha iniciado un proceso de introducción de la perspectiva de género en **HENKEL IBÉRICA, S.A.** Es voluntad de las partes firmantes dar continuidad a dicho proceso, adoptando y ejecutando el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en HENKEL IBÉRICA ESPAÑA. De este modo,

### ACUERDAN

**Aprobar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en HENKEL IBÉRICA ESPAÑA (2008 – 2011).**

Como prueba de la conformidad con dicho Plan de Igualdad, firman el presente documento en lugar y fecha indicados.

### Representación Empresarial de HENKEL IBERICA, S.A.

Lourdes Abrisqueta

Isabel Aragón

Olga Iturralde

Elisabeth Santos

Griselda Serra

Albert Solé



## **Representación Social de HENKEL IBERICA, S.A.**

Gonzalo Ballesteros

Montse Expósito

Juan Antonio García

Antonio García Da Silva

Juan García San Juan

Diego Granizo Maldonado

José Guzmán

Jordi Malé

Rafael Montes

J. M. Peces

Eduardo Pérez

José Sabaté Feixes

Cristóbal Sánchez Reverte

Juan Segura Galiano

Teresa Zamora Botella

En Barcelona, Octubre de 2008.

# 1. INTRODUCCIÓN

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al XV Convenio Colectivo General de la Industria Química, **HENKEL IBÉRICA, S.A.** ha adoptado, previo diagnóstico, un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En base al diagnóstico de género, en el Plan de Igualdad se han adoptado las siguientes áreas de trabajo:

## 1. Política de género

Incluye el compromiso político de adoptar y desarrollar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## 2. Desarrollo y equidad

El objetivo de este apartado es introducir la perspectiva de género en las políticas de gestión del personal, potenciando así la igualdad de oportunidades entre las colaboradoras y los colaboradores. Por tanto, las acciones deberán desarrollar mecanismos para fomentar la equidad en políticas como las de contratación o promoción, así como las estrategias de mejora de la distribución del tiempo laboral – personal.

## 3. Capacitación y sensibilización

Para conseguir la aplicación efectiva del Plan de Igualdad de Oportunidades es necesaria la participación de todas las personas que colaboran con la empresa. Por tanto, es preciso dotar a los distintos departamentos de las herramientas para fortalecer sus capacidades respecto a la igualdad de oportunidades, así como realizar acciones de sensibilización dirigidas a las colaboradoras y los colaboradores.

#### 4. Comunicación

El lenguaje y las imágenes no son neutrales, contribuyen a construir la cultura. Por tanto, uno de los objetivos es el fomento de una comunicación, interna y externa, no sexista.

A pesar de la existencia de una serie de acciones concretas, el Plan de Igualdad se orientará a aplicar progresivamente la perspectiva de género en todos los departamentos de la empresa, logrando así una “transversalidad” de la cultura de la equidad. Es decir, actuar conforme a equidad no debe ser una cuestión meramente de las personas que impulsen el Plan de Igualdad o del Departamento de Recursos Humanos, sino que las colaboradoras y los colaboradores de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** deben considerar la política de igualdad en el desarrollo de sus funciones diarias.

Para el desarrollo del **Plan de Igualdad** se ha establecido una vigencia de tres años, al cabo de los cuales se revisará y se adoptarán nuevas medidas para continuar impulsando la igualdad de oportunidades y de trato en nuestra organización. El Plan también incluye un mecanismo de seguimiento y evaluación a fin de valorar la correcta ejecución del mismo.

## 2. DEFINICION DE CONCEPTOS

El objetivo de este apartado es ofrecer los conceptos básicos de género útiles para la comprensión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El apartado se ha dividido en dos bloques, el primero sobre aspectos generales y el segundo de ellos relacionado con el ámbito laboral.

### ASPECTOS GENERALES

**Androcentrismo**: considerar al hombre como medida de todas las cosas.

**Machismo**: creencia de que los hombres son superiores a las mujeres (implica una actitud inconsciente).

**Sexismo**: ideología y métodos utilizados para perpetuar la subordinación de las mujeres (implica una actitud consciente).

**Sexo**: hace referencia a las diferencias de carácter biológico existentes entre mujeres y hombres.

**Género**: son las diferentes características socioculturales asignadas a las personas en función del sexo.

**Perspectiva de género**: incluir en el análisis los diversos significados que socialmente se atribuyen a las mujeres y a los hombres.

**Igualdad de género**: valorar de igual modo a todas las personas, independientemente de su sexo.

**Equidad de género**: es el trato justo a mujeres y a hombres en función de sus respectivas necesidades. Es el medio para lograr la igualdad.

**Transversalidad (o mainstreaming) de género**: integrar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y actuaciones.

**Violencia doméstica / intrafamiliar / en la pareja**: La "violencia doméstica", es la ocurrida en el ámbito del hogar. No se basa en el hecho relacional, sino en su convivencia en un espacio físico determinado. Por lo tanto, puede incluir a miembros de la familia, a quienes trabajan en las tareas del hogar u otras personas que vivan en la casa. La diferencia con la "violencia familiar / intrafamiliar" radica en que ésta última se ejerce por un miembro de la familia, independientemente del lugar donde ocurran los hechos y si existe o no convivencia entre las personas implicadas en ellos. Un

último concepto utilizado es el de “violencia en la pareja”, la cual se incluye dentro de la intrafamiliar y se basa en la relación afectiva (anterior o actual) y familiar establecida entre las personas involucradas en la relación de violencia. A parte de las consecuencias físicas y psicológicas, este tipo de violencias repercuten negativamente en la vida profesional.

## **ÁMBITO LABORAL**

**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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**Agente para la Igualdad:** persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son las de diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo, mediante acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación (Departamento de Trabajo e Industria. Generalitat de Cataluña. Orden TRI/318/2006, 28/06/2006).

**Discriminación directa:** 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**Discriminación indirecta:** 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).



**Acción positiva:** es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir las discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales (Consejo de Europa).

**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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are clearly legible, such as "Juan María", "Antonio Sánchez", and "Severo UGT". Others are more stylized or scribbled out.

## 2. PROPUESTA DE ACCIONES

### 2.1. POLÍTICA DE GÉNERO

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>ADOPCIÓN DE UN COMPROMISO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN LA EMPRESA</b>
<p><u>OBJETIVO</u></p> <p>Implicar a la Dirección y a la Representación Sindical en el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.</p>
<p><u>DESCRIPCIÓN</u></p> <p>Adopción del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de la Representación Sindical y la Dirección de la empresa.</p>
<p><u>RESPONSABLES</u></p> <p>Representación Sindical y la Dirección de la empresa.</p>
<p><u>PERSONAS DESTINATARIAS</u></p> <p>El personal de los centros ubicados en España de <b>HENKEL IBÉRICA, S.A.</b></p>
<p><u>INDICADORES</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Documento aprobado y firmado por la Representación Sindical y la Dirección de la empresa.</li><li>▪ Ejecución de las acciones del Plan en el período establecido.</li></ul>
<p><u>TEMPORALIDAD</u></p> <p>El compromiso con la igualdad debe estar vigente durante la ejecución de todo el Plan.</p>

## ACCIÓN 2

### CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA EL PLAN DE IGUALDAD

#### OBJETIVO

Crear un grupo que dinamice y realice el seguimiento del Plan de Igualdad.

#### DESCRIPCIÓN

A fin de agilizar el desarrollo de los objetivos propuestos, la Comisión para el Plan de Igualdad que será paritaria, estará compuesta por un grupo no superior a diez personas sensibles a las políticas de igualdad, no pudiendo existir relación jerárquica entre ellas. La participación en la Comisión será voluntaria y se realizará en horario laboral no recuperable. Las funciones de la Comisión consistirán en sugerir mejoras al desarrollo del Plan de Igualdad, realizar el seguimiento, realizar acciones específicas cuando así se determine y acercar la política de género al resto del personal.

#### RESPONSABLES

Representación Sindical, la Dirección de la empresa y las personas que formen parte de la Comisión.

#### PERSONAS DESTINATARIAS

El personal a quien se aplique el Plan de Igualdad de **HENKEL IBÉRICA, S.A.**

#### INDICADORES

- Número de reuniones realizadas por la Comisión.
- Contenido de las actas de las reuniones acorde con las acciones del Plan de Igualdad.

#### TEMPORALIDAD

La Comisión se constituirá cuando se adopte el Plan de Igualdad y se mantendrá durante toda la vigencia del Plan.

## 2.2. DESARROLLO Y EQUIDAD

### ACCIÓN 3

#### ADOPCIÓN Y DIFUSIÓN DE UN PROTOCOLO SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

##### OBJETIVO

Disponer de una herramienta para actuar correctamente ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

##### DESCRIPCIÓN

Elaboración de una guía de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, designando a una (o varias personas) que asesore y preste ayuda ante este tipo de situaciones. Posteriormente, se difundirá el protocolo a todo el personal de la empresa y se introducirá la materia en los programas formativos generales. También se ofrecerá formación a las personas responsables de los departamentos con el objetivo de prevenir e identificar este tipo de situaciones, así como una formación especial dirigida a quienes se designe para actuar en los supuestos de acoso. La parte de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, se impartirá dentro de las acciones de capacitación y sensibilización del Plan de Igualdad (acciones de 8 a 11).

##### RESPONSABLES

Representación Sindical, la Dirección de la empresa y la Comisión para el Plan de Igualdad.

##### PERSONAS DESTINATARIAS

Los trabajadores y las trabajadoras de los centros ubicados en España de **HENKEL IBÉRICA, S.A.**

##### INDICADORES

- Protocolo adoptado por la Representación Sindical y la Dirección de la empresa.
- Acciones de difusión del protocolo.

- Porcentaje de la plantilla que conoce la existencia del protocolo, una vez realizada su difusión.
- Designación de la persona o personas que actuarán ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

TEMPORALIDAD

El Protocolo se elaborará en el mes de octubre de 2008, sin perjuicio que se distribuya información y se realice formación al personal durante el resto de vigencia del Plan de Igualdad.

**ACCIÓN 4**

**PROTOCOLO PARA LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

OBJETIVO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece una serie de garantías laborales para las personas que se encuentran ante este tipo de situaciones. Con la elaboración de dicho protocolo se pretende facilitar el desarrollo profesional del personal víctima de violencia doméstica e intrafamiliar, y minimizar los efectos de la misma en su vida laboral.

DESCRIPCIÓN

A partir de la Ley contra la Violencia de Género, elaborar y difundir un protocolo para facilitar el desarrollo profesional del personal que sea víctima de situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar.

RESPONSABLES

Representación Sindical, la Dirección de la empresa y la Comisión para el Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

El personal en situación de violencia de género.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### INDICADORES

- Documento de protocolo definido por la Representación Sindical y la Dirección de la empresa.
- Número de personas que conocen la existencia del protocolo.
- Porcentaje de utilización del mismo por parte de quienes están en situación de violencia de género y así lo hayan comunicado a la empresa.

### TEMPORALIDAD

El Protocolo se elaborará en octubre de 2008, sin perjuicio que se continúe ofreciendo información a las colaboradoras y colaboradores durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## **ACCIÓN 5**

### **EQUIDAD EN LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

#### OBJETIVO

Realizar procesos de selección y contratación neutros en términos de género, fomentando una composición equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo.

#### DESCRIPCIÓN

Revisar los procesos de selección y contratación de personal, especialmente para aquellos puestos que exista una infrarepresentación masculina o femenina, teniendo en cuenta aspectos como las cualidades mejor valoradas, el estilo de redacción de los anuncios de solicitud de personal o los espacios donde se publican éstos.

Eliminar cualquier referencia al estado civil, número de hijos e hijas o situación personal en todos los procesos de selección.

**RESPONSABLES**

Departamento de Recursos Humanos y la Comisión para el Plan de Igualdad.

**PERSONAS DESTINATARIAS**

Personas participantes en los procesos de selección y de contratación.

**INDICADORES**

- Porcentaje de modificaciones realizadas en relación a las propuestas de mejora detectadas.
- Número de mujeres y hombres incorporados en aquellos equipos donde exista una infrarepresentación femenina o masculina.

**TEMPORALIDAD**

La acción se ejecutará de enero a diciembre de 2009, pudiéndose introducir modificaciones (por ejemplo, la eliminación de cualquier referencia a cuestiones personales) antes de la mencionada revisión.

**ACCIÓN 6**

**ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES**

**OBJETIVO**

Garantizar procesos de promoción equitativos para ambos sexos.

**DESCRIPCIÓN**

Utilización de las herramientas corporativas relativas a la promoción, con especial incidencia para los cargos de nivel IIA, IIB y III (que presentan menor presencia femenina).

Análisis en profundidad de la evolución de las mujeres en la compañía, principales

dificultades para su promoción y establecimiento de garantías para un trato equitativo de ambos sexos en los procesos de promoción del personal.

#### RESPONSABLES

Recursos Humanos y la Comisión para el Plan de Igualdad.

#### PERSONAS DESTINATARIAS

Las trabajadoras y los trabajadores susceptibles de participar en un proceso de promoción.

#### INDICADORES

- Porcentaje de promociones de mujeres y hombres en cada categoría y nivel.

#### TEMPORALIDAD

La acción se iniciará en enero de 2010 y finalizará en febrero de 2011.

### **ACCIÓN 7**

#### **PROMOCIÓN DE MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y BENEFICIOS SOCIALES**

#### OBJETIVO

Compatibilidad entre la vida profesional, personal y familiar.

#### DESCRIPCIÓN

**HENKEL IBÉRICA** dispone de una amplia variedad de los denominados beneficios sociales (como el economato, bolsas de estudios, etc.), es altamente favorable continuar con este tipo de medidas, así como con las que favorecen una mejor distribución del tiempo de trabajo y el tiempo personal.

Actualmente, quienes se acogen más a las denominadas “acciones conciliadoras” suelen ser las mujeres. Ante dicha situación, las medidas adoptadas (dirigidas tanto a colaboradoras como colaboradores) deben intentar potenciar el uso de las mismas



por parte de los hombres.

RESPONSABLES

Recursos Humanos y la Comisión para el Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

El personal de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** España.

INDICADORES

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que utilizan las medidas y los beneficios sociales.
- Número de nuevas medidas y beneficios adoptados.

TEMPORALIDAD

La acción se iniciará en septiembre de 2010 y finalizará en el mes de septiembre de 2011.

*Acuerdo*  
*2010*  
*2011*  
*2010*

**2.3. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**ACCIÓN 8**

**PLAN DE SENSIBILIZACIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y AL SERVICIO DE PREVENCIÓN**

OBJETIVO

Dotar a las personas del Departamento de RRHH y al Servicio de Prevención de las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación, gestión de personal y salud laboral.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

### DESCRIPCIÓN

Diseño y ejecución de un Plan de Sensibilización en Género adecuado a las necesidades del departamento y del servicio. El Plan deberá incluir, por ejemplo, aspectos como directrices para la redacción de anuncios aplicando criterios de equidad de género, incorporación del enfoque de género en los procesos de selección y contratación, así como en los procesos de socialización del nuevo personal o los riesgos en función del género. Esta acción será realizada en su totalidad en horario laboral no recuperable.

### RESPONSABLES

Una representación del Departamento de Recursos Humanos y del Servicio de Prevención.

### PERSONAS DESTINATARIAS

Las trabajadoras y los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos, así como personal del Servicio de Prevención.

### INDICADORES

- Número de sesiones de sensibilización realizadas.
- Número de asistentes a las sesiones.
- Resultados de los cuestionarios.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores en la empresa.
- Número de mujeres y de hombres en equipos masculinizados o feminizados.

### TEMPORALIDAD

La acción se desarrollará durante el mes de octubre de 2008.

## ACCIÓN 9

### PLAN DE CAPACITACIÓN A LA COMISIÓN DE IGUALDAD

#### OBJETIVO

Dotar a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad de los instrumentos necesarios para ejecutar las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

#### DESCRIPCIÓN

Diseño y ejecución de un Plan de Capacitación en Género adecuado a las necesidades de la Comisión de Igualdad. Entre otras materias, el Plan deberá incluir formación básica en relación a los conceptos de género y el desarrollo de los planes de igualdad.

#### RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad

#### PERSONAS DESTINATARIAS

Las trabajadoras y los trabajadores que formen parte de la Comisión de Igualdad.

#### INDICADORES

- Número de sesiones de capacitación realizadas.
- Número de asistentes a las sesiones.
- Resultados de los cuestionarios.

#### TEMPORALIDAD

La acción se desarrollará durante los meses de noviembre y diciembre de 2008.

## **ACCIÓN 10**

### **PLAN DE SENSIBILIZACIÓN AL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN**

#### OBJETIVO

Ofrecer instrumentos al Departamento de Comunicación para continuar promoviendo campañas publicitarias que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato, así como incorporar el lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.

#### DESCRIPCIÓN

Diseño y ejecución de un plan de formación en comunicación y género adecuado a las necesidades del departamento. El Plan deberá incluir, por ejemplo, aspectos como aplicación del lenguaje no sexista o publicidad con perspectiva de género. Esta acción será realizada en su totalidad en horario laboral no recuperable.

#### RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad y una representación del Departamento de Comunicación.

#### PERSONAS DESTINATARIAS

El personal del Departamento de Comunicación.

#### INDICADORES

- Sesiones de sensibilización ejecutadas.
- Número de participantes en las capacitaciones.
- Resultados de los cuestionarios.
- Porcentaje de acciones de comunicación y publicidad que han incorporado la perspectiva de género.

#### TEMPORALIDAD

La acción se ejecutará entre enero y abril de 2009.

## ACCIÓN 11

### DISEÑO Y EJECUCIÓN DE UN PLAN DE SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO

#### OBJETIVO

Aumentar la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### DESCRIPCIÓN

Diseño de un Plan de Sensibilización atendiendo a las diversas funciones y necesidades de las personas que forman parte de la empresa. En la ejecución de la acción, se realizará una especial atención al fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado, así como en las mismas capacidades para el desempeño de trabajos iguales. También se creará un cuestionario a distribuir, tanto al principio como al final de las sesiones de sensibilización, para conocer la percepción de las personas participantes sobre los temas a tratar en los talleres. Dicha formación se realizará en horario laboral no recuperable.

#### RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.

#### PERSONAS DESTINATARIAS

Las trabajadoras y los trabajadores de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** España.

#### INDICADORES

- Sesiones de sensibilización desarrolladas.
- Número de trabajadores y trabajadoras asistentes a las sesiones.
- Resultados cuestionarios de las sesiones de sensibilización.

#### TEMPORALIDAD

La acción se iniciará en septiembre de 2009 y finalizará en septiembre de 2011.

## 2.4. COMUNICACIÓN

### ACCIÓN 12

#### PLAN DE DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

##### OBJETIVO

Dar a conocer el Plan de Igualdad de Oportunidades, contribuyendo así a una mayor sensibilización tanto a nivel interno como externo.

##### DESCRIPCIÓN

Elaboración de un plan de comunicación para difundir el Plan de Igualdad. El diseño de la planificación deberá tenerse en cuenta los canales más apropiados para la difusión tanto a nivel interno como externo. Entre los canales a utilizar destacan:

- Revista interna Henkel – Life.
- Tablón de anuncios de los centros de trabajo.
- Intranet.
- Manual de acogida.
- Actividades de formación de la empresa.

##### RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad, Departamento de Comunicación y de Recursos Humanos.

##### PERSONAS DESTINATARIAS

Las colaboradoras y colaboradores de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** España, así como aquellas entidades interesadas en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

##### INDICADORES

- Documento de Plan de Difusión adoptado y ejecutado.
- Número de acciones de difusión realizadas.

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que conocen la existencia del Plan de Igualdad.
- Número de apariciones en medios externos en relación a la política de igualdad de **HENKEL IBÉRICA S.A.**

TEMPORALIDAD

La acción se iniciará a partir de la aprobación del Plan de Igualdad y se extenderá durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, haciendo especial incidencia en la difusión durante los primeros meses de vigencia del mismo.

**ACCIÓN 13**

**REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN FECHAS SIGNIFICATIVAS**

OBJETIVO

Fomentar la reflexión y la sensibilización a cerca de los temas de género.

DESCRIPCIÓN

En fechas de celebración, como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, realizar campañas que inviten a la reflexión y fomenten la sensibilización en cuestiones de género e igualdad.

RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad y el Departamento de Comunicación.

PERSONAS DESTINATARIAS

El personal de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** España.

INDICADORES

- Número de actividades realizadas.

- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras participantes o conocedoras de dichas acciones.
- Resultados de los cuestionarios de sensibilización.

#### TEMPORALIDAD

La acción tendrá lugar durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

### **ACCIÓN 14**

#### **ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

##### OBJETIVO

Promover el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa, así como la proyección de imágenes no androcéntricas.

##### DESCRIPCIÓN

Elaboración de una guía de comunicación no sexista, contemplando tanto elementos del uso del lenguaje como indicaciones para la proyección de imágenes no androcéntricas.

##### RESPONSABLES

Comisión para el Plan de Igualdad y el Departamento de Comunicación.

##### PERSONAS DESTINATARIAS

Los colaboradores y colaboradoras de la empresa.

##### INDICADORES

- Documento de la guía elaborado y difundido.



- Porcentaje de comunicaciones que han incluido un uso no sexista del lenguaje.

TEMPORALIDAD

La acción se realizará de mayo a diciembre de 2009, aunque la guía también se aplicará finalizado dicho periodo.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms, scattered across the lower half of the page. Some legible signatures include "Juan García", "Beardo", "Sob", "Juan", "Cristóbal Sánchez", "Fruit", and "Diego".

### 3. EVALUACIÓN

Los sistemas de evaluación son inseparables de cualquier proceso de igualdad. En este sentido, se trata de instrumentos imprescindibles para medir el grado de cumplimiento del Plan y el alcance de los resultados obtenidos.

La evaluación, es una etapa de reflexión sobre las acciones que se están desarrollando. Dicha evaluación se basará en procedimientos sistemáticos de recopilación y análisis de información, valorando como se está ejecutando el Plan y si las acciones aportan los resultados esperados. Se incluyen dos tipos de evaluaciones, una intermedia y otra final. La primera de ellas, aportará una serie de recomendaciones que nos permitirán reorientar mejor las acciones que se ejecutarán con el Plan de Igualdad, y tendrá lugar a la mitad de la ejecución del Plan. La segunda, se realizará al final de la aplicación del Plan y será de utilidad para valorar el funcionamiento de la estrategia de género. Dicha evaluación servirá de base para el diseño de futuros planes de igualdad.

Ambas evaluaciones tendrán un carácter mixto, es decir, serán realizadas por personal de **HENKEL**, así como personas expertas en materia de igualdad de oportunidades y género ajenas a la empresa; garantizando así el mayor grado de conocimiento de la empresa y profesionalidad posible.

## 4. CRONOGRAMA

2008			
ACCIONES	O	N	D
1. Compromiso con la Igualdad			
2. Comisión para el Plan de Igualdad			
3. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo			
4. Protocolo para supuestos de violencia de género			
5. Equidad en los sistemas de selección y contratación de personal			
6. Análisis del proceso de promoción para mujeres y hombres			
7. Medidas de reorganización del tiempo y beneficios sociales			
8. Plan de sensibilización al departamento de RRHH y Serv. Prevención			
9. Plan de capacitación a la Comisión de Igualdad			
10. Plan de sensibilización al departamento de Comunicación			
11. Plan de sensibilización en género			
12. Plan de difusión de las políticas de igualdad			
13. Realización de actividades en fechas significativas			
14. Guía de comunicación no sexista			

2009												
ACCIONES	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
1. Compromiso con la Igualdad												
2. Comisión para el Plan de Igualdad												
3. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo												
4. Protocolo para supuestos de violencia de género												
5. Equidad en los sistemas de selección y contratación de personal												
6. Análisis del proceso de promoción para mujeres y hombres												
7. Medidas de reorganización del tiempo y beneficios sociales												
8. Plan de sensibilización al departamento de RRHH y Serv. Prevención												
9. Plan de capacitación a la Comisión de Igualdad												
10. Plan de sensibilización al departamento de Comunicación												
11. Plan de sensibilización en género												
12. Plan de difusión de las políticas de igualdad												
13. Realización de actividades en fechas significativas												
14. Guía de comunicación no sexista												

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page.*

2010												
ACCIONES	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
1. Compromiso con la Igualdad												
2. Comisión para el Plan de Igualdad												
3. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo												
4. Protocolo para supuestos de violencia de género												
5. Equidad en los sistemas de selección y contratación de personal												
6. Análisis del proceso de promoción para mujeres y hombres												
7. Medidas de reorganización del tiempo y beneficios sociales												
8. Plan de sensibilización al departamento de RRHH y Serv. Prevención												
9. Plan de capacitación a la Comisión de Igualdad												
10. Plan de sensibilización al departamento de Comunicación												
11. Plan de sensibilización en género												
12. Plan de difusión de las políticas de igualdad												
13. Realización de actividades en fechas significativas												
14. Guía de comunicación no sexista												
Evaluación intermedia												

2011												
ACCIONES	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
1. Compromiso con la Igualdad												
2. Comisión para el Plan de Igualdad												
3. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo												
4. Protocolo para supuestos de violencia de género												
5. Equidad en los sistemas de selección y contratación de personal												
6. Análisis del proceso de promoción para mujeres y hombres												
7. Medidas de reorganización del tiempo y beneficios sociales												
8. Plan de sensibilización al departamento de RRHH y Serv. Prevención												
9. Plan de capacitación a la Comisión de Igualdad												
10. Plan de sensibilización al departamento de Comunicación												
11. Plan de sensibilización en género												
12. Plan de difusión de las políticas de igualdad												
13. Realización de actividades en fechas significativas												
14. Guía de comunicación no sexista												
Evaluación final												