



II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

Tras la puesta en marcha de su I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el año 2010 la Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca y tras obtener numerosos reconocimientos públicos en esta materia como la obtención del Premio Meridiana que otorga la Junta de Andalucía en 2011, concedida en la modalidad de 'Iniciativas contra la exclusión social' en reconocimiento a su labor de integración social y laboral de las mujeres con discapacidad y su permanencia en el empleo y el Distintivo Igualdad en la Empresa en la convocatoria de 2013 otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Verdiblanca continua con sus líneas de actuación laboral, tiene marcada como hoja de ruta más de media docena de objetivos con los que promueve la igualdad real en este ámbito de sus trabajadoras y trabajadores con medidas concretas, como el incremento de mujeres contratadas año tras año, poniendo así de manifiesto la igualdad de oportunidades y la facilidad de acceso al mercado de trabajo que persigue la entidad.

En el ámbito estatal, la Constitución Española, en su artículo 14, proclama el principio de igualdad ante la Ley; y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Desde Verdiblanca no son pocas las medidas adoptadas para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad a la hora de prestar servicios contratados. Por ello se aplican varias medidas fuera del convenio colectivo que mejoran las condiciones de las trabajadoras en determinadas circunstancias como el embarazo, la maternidad o la lactancia, teniendo especial sensibilidad en su aplicación a sus trabajadoras con discapacidad; y ahora da un gran paso más elaborando este **II Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca 2014-2016**.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN

El principal objetivo que persigue Verdiblanca con su II Plan de Igualdad de Género es consolidar las acciones que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa, así como eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género; en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Para ello continua vigilante en tres aspectos básicos para conseguir este fin: paridad, conciliación y no discriminación.



Esta igualdad de trato y oportunidades se integra en los mecanismos de gestión interna de Verdiblanca como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.

De forma constante, Verdiblanca mantiene entre sus principales retos los de reforzar el compromiso de responsabilidad social asumida por la entidad desde su creación con especial atención a la plantilla con discapacidad, y favoreciendo así su vida personal, laboral y familiar; evitando la discriminación por razón de sexo, tanto en la selección como en las políticas de promoción y retribución de la empresa, además del cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación, tanto a nivel externo como interno de la empresa, evitando en cualquier caso los estereotipos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación sería sobre el total de la plantilla de Verdiblanca, dibujada con una peculiar estructura, marcada por su actividad principal que es la limpieza. AEn la actualidad la plantilla está dispersa en tres provincias andaluzas: Almería: 137 centros de trabajo, Sevilla con 21 centros y Granada con 2.

4. EJES PROGRAMÁTICOS Y CONJUNTO DE MEDIDAS

Tanto la representación legal de la plantilla como la empresa tienen el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo por ello aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género. Por este motivo se adoptan o mejoran aquellas medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de todas y todos los trabajadores de la entidad, y que se estructuran principalmente a través de tres ejes programáticos: Recursos Humanos, Económica y Comunicación.



La Comisión de Igualdad de Verdiblanca es consciente de que, aunque el punto de partida en materia de igualdad es muy superior a la media de la situación actual existente en otras empresas, hay una voluntad manifiesta de todas las partes implicadas para la consolidación de la igualdad de género en ésta y mejorar si cabe la situación actual.

Se trata en resumen de un reto que requiere la implicación y el compromiso de todas las partes en todos los niveles de la empresa, en especial con las personas en estamentos directivos.

5.1. Eje de Recursos Humanos

Selección y contratación

Una de las puertas de entrada a la igualdad en cualquier empresa empieza en los procesos de selección y la publicación de las ofertas de empleo. En los procesos de selección llevados a cabo por Verdiblanca se tiene en cuenta la unificación de sistemas de personal en los que no se utilizan lenguaje sexista para las ofertas de empleo; además de evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo social.

A la vista del diagnóstico y los resultados obtenidos, con la puesta en marcha de este Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca, se pretende dar continuidad a medidas y acciones ya consolidadas e incorporar desde 2014 otras nuevas:

Inclusión de cláusula no discriminatoria por razón de sexo en los contratos. 2013

Inclusión de pautas no discriminatorias en el protocolo de selección. 2012

Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. 2012

Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones. 2012

Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal. 2012

Análisis y descripción de puestos de trabajo para la prevención de riesgos laborales, con independencia del sexo del personal que lo ocupa. 2002

Evaluación continuada de la descripción de puestos y actualización de los mismos para la prevención de riesgos laborales. 2003

Sistema de selección de personal acorde al puesto de trabajo a cubrir, según la definición del mismo. 2002

Evaluación del método de selección de personal, contrastando perfil definido y perfil ocupado. 2003

Aplicación de jornadas semanales de 35 horas en todos los ámbitos: producción-administración. 2002

Flexibilidad en el horario de entrada y salida del puesto de trabajo en función de las necesidades familiares de primer grado y para acumulación de horas de lactancia o distribución de índole personal. 2005

Disponibilidad de 18 horas anuales para servicios médicos o acompañamiento de familiares de primer grado. 2005

Posibilidad de cambio de turnos de trabajo eventuales, para atender a familiares de primer grado. 2005

Disponibilidad de tres o más días de asuntos propios según antigüedad en la entidad. 2006

Asignación de becas de estudios para hijos o hijas que cursen estudios de Infantil y Primaria. 2006

Seguimiento individualizado de la trabajadora en estado de gestación. Al alcanzar la semana veinte puede solicitar la prestación de riesgo en el embarazo con carácter automático. Esta medida se aplica a aquellas trabajadoras adscritas al personal de limpieza de la empresa. 2009

Readaptación del puesto de trabajo y turno para mujeres que comuniquen situación de embarazo y posibilidad de agrupar periodos de descanso y acumular vacaciones y otros al periodo de baja por maternidad. 2008

Flexibilidad para el disfrute de baja por paternidad y permisos por nacimiento. 2009

Acumulación de periodo de lactancia y disfrute del mismo ininterrumpidamente. 2007

Ante una situación específica de índole familiar, posibilidad de solicitar que algún miembro de la familia de segundo grado se considere, a efectos de absentismo, como de primer grado (casuísticas posibles: miembros con discapacidad, que falte la figura del padre o madre, etc...). Para ello habrá de solicitarse a la empresa previo

informe evaluativo de la trabajadora social de Verdiblanca. La petición será aprobada por el Comité de Empresa y de la Dirección de la misma. 2011

Flexibilidad horaria para quienes la soliciten, siempre que se tramita del mismo modo que el apartado anterior. 2011

Disponibilidad de días para estar con familiares de primer grado ante intervenciones quirúrgicas. 2006

Un día adicional de los especificados en convenio para asistir con algún familiar de primer grado a cualquier tipo de intervención quirúrgica, aunque ésta sea de tipo menor. 2011

Flexibilidad para justificar ausencias por motivos personales imprevistos justificados fuera de convenio. 2008

Mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en comparación con el número de hombres: dos directoras de área, tres encargadas y cuatro jefas de departamento; dos directores de área, tres encargados y ningún jefe de departamento. 2008

Constitución del Comité de Igualdad de Verdiblanca entre miembros del comité de empresa y equipo directivo. 2010

Selección de personal a través de: bolsa de trabajo propia con personal con discapacidad; asociaciones de inmigrantes; Instituto Andaluz de la Mujer; otras asociaciones de personas con discapacidad. 2000

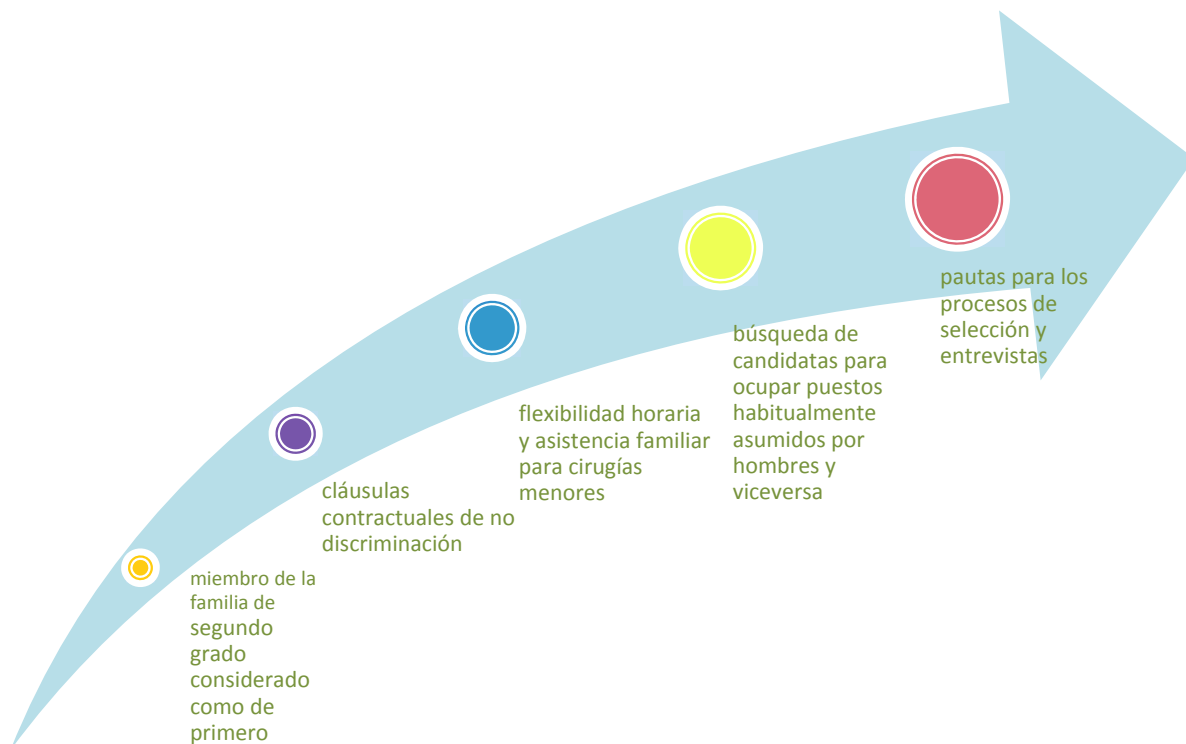
Criterios de selección de personal: que tenga discapacidad; que sea mujer con dificultades económicas o con problemas de inserción por pertenecer a colectivos de exclusión, etc. 2002

Seguimiento anual para procurar la contratación de mujeres en puestos de trabajo habitualmente asumidos por hombres, así como candidatos para puestos habitualmente ocupados por mujeres; potenciando los procedimientos y pautas establecidas por el Departamento de Recursos Humanos con el fin de garantizar la homogeneidad de los procesos en materia de selección. 2012

Redactar una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas y procesos de selección. 2012

Incluir en el clausulado de los contratos profesionales el compromiso de la empresa de cumplir pautas no discriminatorias. 2012

Medidas 2011-2012



Nuevas medidas implantadas a partir de 2013

Prevención del acoso sexual y moral

Celebración de talleres informativos

Edición de un díptico con el resumen del protocolo a seguir

Jornadas de conciliación laboral y familiar

Día 'Al cole de papi/mami' con motivo del día de la comunidad educativa (no lectivo) con actividades autogestionadas por la plantilla de administración

Material divulgativo

Diseño y difusión de material divulgativo referente a acciones del Plan de Igualdad

Formación

Para Verdiblanca son trascendentales los procesos formativos de sus empleados y empleadas para poder ofrecer servicios de calidad acordes con las nuevas demandas de sus clientes y para la mejora profesional de la plantilla, realizándose a lo largo del año más de una quincena de iniciativas relacionadas con las necesidades profesionales y empresariales. En tal sentido, este Plan de Igualdad de Género recoge las acciones que se están llevando a cabo en Verdiblanca en materia de igualdad de género, así como nuevas iniciativas.

Catálogo de acciones formativas de 2014. 2014

Acciones formativas específicas del plan de igualdad: taller de lenguaje no sexista, taller sobre violencia de género y conciliación y taller sobre prevención del acoso laboral y sexual. 2012

Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con tareas masculinizadas. 2013

Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que dejan de trabajar un tiempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares. 2011

Acciones formativas específicas encaminadas a la promoción y carrera profesional de mujeres del Área de Administración. 2008

Diseño de un perfil curricular de puestos de responsabilidad. Definición específica de acciones formativas para la consecución de estos puestos por personal femenino de la entidad. 2009

Charlas anuales de la responsable del Departamento de Recursos Humanos sobre organismos oficiales de asesoramiento y protección a la mujer para prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo de la empresa. 2009

Promoción

Reestructuración de cargos de responsabilidad en el organigrama de Verdiblanca-Centro Especial de Empleo con la eliminación de jefa de departamento y se incluye la categoría de jefa de sección. 2014

Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, niveles de responsabilidad o funciones en los que están infra representadas. 2013

Continuar promoviendo la flexibilidad de horario y el teletrabajo para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida laboral, personal y familiar. 2013

Inclusión en la plantilla de limpiacristales de Verdiblanca a dos mujeres con discapacidad en este subgrupo profesional copado por un mayor número de hombres. 2005

Compromiso para que en los cargos de responsabilidad exista como mínimo paridad en los miembros del equipo. 2002

5.2. Eje Económico

En Verdiblanca es fundamental mantener la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la remuneración laboral, que ésta no se vea condicionada por razones de género. Así se refleja en su política retributiva: misma tarea idéntico salario.

Retribución

Definición del sistema retributivo acorde a los puestos de trabajo definidos. 2004

Evaluación del sistema retributivo en función de los puestos de trabajo asignados. 2005

Actualización y seguimiento del sistema retributivo del personal según beneficios de la entidad e incorporación de complementos de productividad a puestos de responsabilidad. 2006

Incorporación de complementos de productividad a puestos intermedios, técnicos y administrativos; así como aplicación de complementos de mejora de la empresa al 100% desde el primer día en caso de baja por incapacidad temporal. 2008

Correlación equitativa de categoría profesional y retribución de la misma. 2002

5.3. Eje de Comunicación

La comunicación corporativa en Verdiblanca es un eje fundamental de la entidad, tanto entre la plantilla, como con proveedores, usuarios, instituciones..., para alcanzar buena parte de objetivos de identidad corporativa, presencia en la sociedad y relaciones públicas. Para alcanzar una mayor efectividad, la entidad utiliza varios tipos de comunicacionales: formal, informal, externa e interna, y emplea para ello numerosas herramientas. Los primeros y las segundas son las empleadas habitualmente, y las que se tendrán en cuenta por la entidad, para las diferentes acciones de Sensibilización y Difusión del **II Plan de Igualdad de Género**, así como de las medidas de acción igualitarias.

Creación de una cuenta de correo exclusiva para denunciar los casos de acoso laboral o sexual dentro de la empresa: acoso@verdiblanca.com. 2014

Diseño y difusión de un díptico con el protocolo sobre prevención del acoso laboral y sexual para su reparto tanto físicamente, en el desarrollo de los talleres formativos, o de forma digital con la posibilidad de descarga a través de la web de la entidad www.verdiblanca.com. 2014

Planificación de la jornada de conciliación para la plantilla de administración de 'Al cole de papi/mami' para que los trabajadores y trabajadoras compartieran este día no lectivo con sus hijos e hijas en el puesto de trabajo a través de actividades autogestionadas por la plantilla previamente pautadas con la dirección de la entidad. 2014

Vigilancia periódica de la utilización del lenguaje empleado en documentos internos y externos de la entidad. 2012

Celebración de concurso de dibujo para familiares de la plantilla titulado. 'Así trabaja mi madre' para dar cuenta de la visión que tienen los menores del trabajo que realizan sus madres y/o abuelas. 2013

Publicación de un Boletín Interno enviado a toda la plantilla con información específica de la entidad, entre las que aparecen las referidas a igualdad de género o testimonios de superación de mujeres, entre otras. Desde 2008, y con mejoras a partir de septiembre de 2011.

Mantenimiento de web externa e intranet con medidas laborales y la cultura empresarial. 2006

Contratación de dos personas con conocimientos en materia de igualdad. Desde 1992 y desde 2010.

Elaboración de planes de comunicación interna y externa. 1997

Entrega de las 'Distinciones Minerva' a trabajadoras con más antigüedad dentro de la empresa. 2003

Elaboración de manual corporativo. 2010

Elaboración de material divulgativo sobre igualdad de género: guía rápida del plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso laboral y sexual, etc. 2011

Acciones periódicas del II Plan de Igualdad



6. DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DEL II PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se ha planteado anteriormente, Verdiblanca utilizará varias herramientas comunicacionales como su web externa, la intranet de la empresa, su Boletín Interno, la Guía Rápida, los medios de comunicación, dípticos informativos, mensajes por mailing o sms.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación de la implantación del **II Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca 2014-2016** se hace de manera interna para velar por su cumplimiento, dando cuenta a final de los primeros seis meses de su implantación de los objetivos marcados, los conseguidos, de las carencias detectadas y de las posibles incidencias que se produzcan con una periodicidad semestral. Para ello se constituye una **Comisión de Igualdad** cuyo objetivo es, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, incorporar nuevas medidas y realizar sesiones de trabajo para determinar aquellas acciones que ayuden a potenciar el desarrollo profesional de las mujeres y un equilibrio entre ambos sexos.

Esta Comisión celebra reuniones cuatrimestrales para analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad de Género, y de esa forma plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras distintas; también se reúne de manera extraordinaria cuando la importancia de algún asunto así lo requiere, trabajando en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa. Tras las reuniones de la Comisión de Igualdad de Verdiblanca se redacta un informe que se incluye en la memoria que evalúa el grado de implantación y aceptación por parte del personal del II Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad de Verdiblanca está formada por:

Josefina Morales López

Antonio Sánchez de Amo

Juan Lorenzo López Marín

Montserrat Berenguel García (presidenta del comité de empresa)

Carmen M^a Sánchez García

Raquel Morán Fernández