

ela

**Plan
de Igualdad**

2013 2016

COMISIÓN DE IGUALDAD

Índice

Contenido	Página
01 Introducción	3
02 Responsabilidad Social Corporativa	4
03 Compromiso con la Igualdad	5
04 Nuestra Política de Igualdad	6
05 Marco Legal.	4
06 Glosario de Términos	4
07 Principios Rectores del Plan de Igualdad	9
08 Ámbito de Aplicación	9
09 Vigencia	9
10 Comisión Paritaria de Igualdad	10
11 Diagnóstico de Situación	10
12 Objetivos del Plan de Igualdad	12
13 Medidas y Acciones	13
14 Evaluación y seguimiento	20
15 Declaración Final	20

01

Introducción

Hermanidad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L, es una sociedad cooperativa fundada en la década de los años 50 en Murcia. Su objeto social es la distribución de especialidades y artículos de parafarmacia a oficinas de farmacia.

Desde su fundación, y a lo largo de sus más de 50 años de experiencia, HEFAME ha crecido y aumentado su ámbito de distribución. Actualmente, está presente en gran parte de la geografía nacional, con almacenes de distribución y oficinas en Albacete, Alicante, Almería, Barcelona, Cartagena, Castellón, Gerona, Granada, Madrid, Málaga, Murcia, Tarragona y Valencia. Esta infraestructura le permite dar servicio a más de 5.200 farmacias en estas provincias y en la práctica totalidad del territorio español, de las cuales 3.700 son socias de la cooperativa, atendidas por más de 850 profesionales.

Con 8 almacenes y 6 oficinas, Grupo Hefame genera más de 1.200 pedidos a la hora, entre 30.000 referencias de más de 550 laboratorios.

En la actualidad, Grupo Hefame es la primera empresa privada de la Región de Murcia por volumen de facturación, y se encuentra entre las tres primeras empresas en el ranking de empresas de Distribución Fca. En España, siendo además la empresa que mayores crecimientos ha alcanzado en este mercado en los últimos años situándose en la actualidad en una cuota de participación del 10,10% sobre el total mercado de Distribución Farmacéutica.

El Almacén Central de Santomera, ocupa una superficie de 32.000 m², es el depósito de medicamentos de mayor tamaño existente en Europa, con 9 millones de unidades de media diarias en stock y un valor calculado superior a los 120 millones de euros. En dicho centro prestan servicios 393 trabajadores/as. En el citado complejo, se encuentran las sedes sociales de las distintas sociedades que integran el Grupo Hefame: Hefame S.C.L., Recomed S.A.U, Famesa, Interapothek, Interhogar S.L., Hefamecom, Hefame Informática, Segumed, H-Plus y Olmed.

Actualmente, una media de 860 personas trabajan para servir aproximadamente a más de 5.500 farmacias distribuidas por todo el territorio nacional, más de 15.000 pedidos, mediante una distribución capilar estructurada en 240 rutas, cuyos más de 1000 repartos diarios llegan 4 veces al día a nuestros socios y clientes en grandes núcleos urbanos y al menos 2 veces al día a todos los demás. Servimos mensualmente 7 millones de líneas de pedidos y 12 millones de unidades.

02

Responsabilidad Social Corporativa

Dentro de las políticas generales de Grupo Hefame, surge como pieza clave la necesidad de establecer un compromiso claro y sincero con los principios básicos relativos a la transparencia, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos y al medio ambiente.

Desde hace años, tanto Grupo Hefame, como su Fundación, llevan a cabo acciones que tienen como objetivo principal avanzar en nuestro sistema de gestión responsable. Somos conscientes que esto requiere la implicación de todos los miembros de la organización, por lo que la promoción y concienciación sobre la importancia de la gestión responsable, es un pilar clave en la política de gobierno de nuestra empresa.

Trabajamos en un sistema de gestión responsable basado en la necesidad de establecer un compromiso claro y sincero con los principios relativos a la transparencia, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos y el medio ambiente.

Los objetivos de nuestras políticas de RSC están concretados en aspectos como la transparencia, igualdad de oportunidades, desarrollo de un entorno seguro y saludable, formación permanente, estabilidad en el empleo, establecimiento de medidas de flexibilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, respeto por el medio ambiente y comunicación permanente con todos nuestros grupos de interés.

Seguiremos avanzando en la misma línea, creyendo en la Responsabilidad Social Corporativa, como elemento transversal que impulsa el desarrollo. Nuestro compromiso con la RSC surge de los valores y los objetivos de la empresa, sobre los que se construye la estrategia general de la organización.

03

Compromiso con la Igualdad

Grupo Hefame reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Para ello, impulsa medidas que ayudan a crear un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, con un firme respeto a la legislación vigente.

El Consejo Rector de Grupo Hefame y su Director general declaran su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa lo que se traduce en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización teniendo esto como parte de los valores esenciales de la misma.

En esta línea, la empresa promueve la calidad del empleo, respeta la diversidad y considera el principio de igualdad de oportunidades como pilar básico en el desarrollo profesional y personal del equipo humano que forma la organización.

Para garantizar dicho desarrollo se aprueban medidas de acción positiva que permiten corregir las desigualdades y se activan procedimientos de selección que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente. En definitiva, todos nuestros esfuerzos se encaminan a crear un clima laboral idóneo que permita el pleno desarrollo e las capacidades y a su vez la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Todas las acciones llevadas a cabo, han sido desarrolladas y evaluadas tras su puesta en marcha, con acuerdo permanente entre la empresa y la representación sindical. Estamos firmemente convencidos de que dichas acciones así como las que se acometerán en un futuro hacen de Grupo Hefame una empresa referente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestra organización tiene una reconocida trayectoria de compromiso con las políticas de Igualdad de Oportunidades. Nuestro objetivo es seguir esforzándonos cada día en dar cumplimiento a cada uno de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantos reconocimientos y distintivos se nos concedan en materia de conciliación e igualdad.

04

Nuestra Política de Igualdad

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, estableció como objetivos principales la prevención de conductas discriminatorias por razón de sexo y la promoción de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Grupo Hefame está trabajando en esta línea de forma explícita desde la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo (2005-2008) y ampliándose en el vigente (2013-2014). Con la aprobación de nuestro Plan de igualdad del Grupo Hefame, afrontamos el compromiso común de garantizar y promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de nuestra organización.

Pieza fundamental en el desarrollo de las acciones en esa materia, ha sido la amplia implicación que, desde un principio, ha tenido la Dirección de la empresa, cuyo compromiso en pro de la igualdad es continuamente renovado.

Todas las acciones desarrolladas han sido debidamente consensuadas con los representantes sindicales y evaluadas tras su puesta en marcha.

Fruto de este trabajo, la empresa ha sido distinguida en materia de igualdad y conciliación por algunos organismos públicos y privados, autonómicos y estatales, destacando por ejemplo el Premio Empresa Flexible de la región de Murcia o la obtención del Visado de Igualdad en la Comunidad Valenciana. También se ha conseguido el Premio Empresa Social, que reconoce públicamente aquellas actuaciones estratégicas e innovadoras que generan valor para la sociedad y para la empresa. Con este galardón nos situamos como ejemplo de empresa responsable ante la población y los valores humanos.

Creemos firmemente que las acciones ejecutadas, las emprendidas actualmente y las que se van a acometer en un futuro de acuerdo con el calendario previsto, hacen de Grupo Hefame una empresa referente en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

05

Marco Legal

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales, Europeos y estatales. En los Estados europeos, entre ellos España, la igualdad está reconocida a nivel jurídico, ofreciendo las leyes igual tratamiento a hombres y mujeres.

Es también un principio básico en el Ordenamiento Jurídico español, ya que también se encuentra reconocido constitucionalmente. La Constitución española, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En concreto establece: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encuentra su fundamento en el artículo 14 de la Constitución española, antes mencionado. Se publica con el objetivo de solucionar los supuestos de desigualdad y discriminación por razón de sexo. Con ella, se pretende conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, sobre todo la que afecta a las mujeres.

El Plan de Igualdad de Grupo Hefame tiene como fin, dar cumplimiento a la ley. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En cumplimiento de esta obligación deberán:

- 1.** Adoptar medidas dirigidas a cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- 2.** Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, en caso de que la empresa cuente con más de 250 trabajadores.

El Plan de igualdad se convierte así en un elemento estratégico para la empresa, un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

06

Glosario de Términos

Acoso Laboral: Cualquier forma de violencia psicológica que pueda producirse de manera activa o por omisión (forma pasiva) entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, consistente en el hostigamiento, humillación, intimidación, amedrentamiento, aislamiento y/o afectación emocional e intelectual de la víctima con el fin de eliminarlo dentro de la organización, causándole daños psicológicos.

Acoso Sexual: Toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por el/la destinatario/a. La acción o conducta ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre, exigiéndose una ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Medidas de acción positiva: Medidas específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad, con el fin de hacer efectivo el Derecho Constitucional de igualdad.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Igualdad de Género: Relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Igualdad de Oportunidades: Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las áreas.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta sus efectos cuando se apliquen y se evalúen.

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o prácticas puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

07

Principios Rectores del Plan de Igualdad

1. Transversal. Aúna y hace partícipes a todos los departamentos de la empresa, en especial las medidas que tienen que ver con la gestión de RRHH y comunicación. El Plan de Igualdad se elabora con el convencimiento de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa y de la labor conjunta de esta con la representación legal de los trabajadores/as.

2. Participativo. Nace y se nutre de la colaboración y el diálogo entre las partes, ya que intervienen en él la dirección y la RLT.

3. Flexible. Está sometido a cambios constantes con el fin de poder corregir desviaciones, mejorar acciones, modificar plazos, etc.

4. Práctico. Define claramente cómo llevar a cabo las acciones, que personas se ha de encargar de ello y los indicadores de seguimiento y evaluación.

5. Estratégico. Se enmarca dentro del Plan general de la empresa.

6. Operativo. Es un instrumento que facilita la puesta en marcha de las acciones previstas, permitiendo así priorizar determinadas áreas de intervención, teniendo en cuenta el diagnóstico previo y las posibilidades de desarrollo de las medidas.

7. Vinculado a la mejora continua. No es un plan cerrado, con principio y fin, sino que está sujeto a cualquier cambio que implique una mejora.

8. Evaluable. Incorpora un Plan de seguimiento que permite medir no sólo el proceso sino el impacto final de las acciones en la organización.

08

Ámbito de Aplicación

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de trabajo de Grupo Hefame y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que conforman actualmente su plantilla así como a las nuevas incorporaciones de personal que se realicen.

09

Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas se fija un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se consiguen o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

10

Comisión Paritaria de Igualdad

La comisión paritaria de igualdad estará compuesta, tal como se indica en el Art. 75 del Convenio Colectivo, por representantes de la empresa y de los sindicatos firmantes del convenio colectivo. Su funcionamiento se regirá de acuerdo al reglamento de la misma.

La comisión será responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones del Plan de Igualdad. Las funciones del agente de igualdad serán la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas en materia de Igualdad.

11

Diagnóstico de Situación

El presente plan, va precedido por un estudio cuantitativo y cualitativo, en el que se recoge la situación actual de Grupo Hefame desde la perspectiva de género, en los aspectos que más adelante se detallan.

El objetivo del diagnóstico es obtener la información acerca de la realidad de la organización en materia de igualdad, así como analizar algunos elementos indicadores de interés que puedan servir a la hora de determinar la situación actual de cara a plantear objetivos adecuados, coherentes y funcionales.

También se hace un estudio comparativo de la situación actual frente a la reflejada en 2.010, año en el cual se firma el primer plan de igualdad, con el fin de comprobar los avances realizados en la materia.

A continuación, detallamos, con carácter general, los resultados más relevantes, que conformarán el punto de partida para la implementación de acciones y medidas positivas hacia la consecución plena de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

- Composición de la plantilla. La empresa tiende hacia una composición equilibrada. El primer diagnóstico, realizado en 2.010 con motivo del primer plan de igualdad de Grupo Hefame, presentaba una desviación de 9 puntos respecto a la norma. Actualmente, sólo existen ya 5 puntos de desviación que se observan en los almacenes de Santomera, Cartagena y Almería, donde la media de antigüedad es más alta. En los centros de creación más reciente, la proporción de hombres-mujeres roza la paridad.

- Representación hombres/mujeres en puestos directivos. En Grupo Hefame, prácticamente el 50% de los puestos directivos es ocupado por mujeres.

- Representación mujeres/hombres en los Comités de empresa. No existe paridad en los diferentes comités de empresa, ni tampoco en los delegados y delegadas de personal.

- Selección. Existen procesos objetivos en la selección y promoción interna. En todos los procesos de vacantes llevados a cabo desde la fecha se ha hecho un tratamiento específico no sexista al lenguaje de las ofertas publicadas. Además, en todas ellas, se ha seguido el criterio por el cual a igualdad de candidatos se ha escogido a la mujer. En los últimos años, se ha reforzado la presencia femenina en el área comercial y de producción, áreas, sobre todo esta última ocupadas tradicionalmente por hombres.

- Formación. A lo largo de 2.011-2.012, Grupo Hefame ha realizado 28.584 horas de formación, distribuidas equitativamente entre todos sus colectivos. Del total de horas de formación impartidas, el 61.96% en 2011 y el 60.12% en 2012, han ido destinadas a los colectivos prioritarios, en los que se incluyen: MUJERES, DISCAPACITADOS, MAYORES DE 45 AÑOS Y PERSONAL DE BAJA CUALIFICACIÓN, demostrando así Hefame su compromiso con la Igualdad.

- Conciliación. Por los datos obtenidos, se pone de manifiesto que Grupo Hefame intenta, en todo momento, adaptar las situaciones laborales a la vida familiar y personal de su plantilla:

1. Actualmente, 65 personas disfrutan de la reducción de jornada por guarda legal. Esta cifra supone, en algunos centros de trabajo que el 35% de su personal está en reducción de jornada.

2. Otra medida a resaltar en torno a la conciliación de la vida familiar y personal ha sido la implantación del proyecto piloto de teletrabajo para poder valorar su aplicación con carácter más amplio en la empresa. Se ha llevado a cabo en el almacén de Madrid, donde 7 personas, de las cuales, 6 son mujeres están realizando teletrabajo.

3. El turno especial de conciliación, es una medida fundamentada en las propias políticas de flexibilidad inherentes a la empresa y debido también a las solicitudes realizadas por algunos trabajadores/as. En la actualidad, 6 personas, de las cuales una es mujer, están disfrutando de esta medida.

- Retribuciones. En Hefame no existen diferencias retributivas por razón de género. Las desviaciones que puedan producirse son debidas a los conceptos de antigüedad en la empresa.

- Salud Laboral. Grupo Hefame trabaja por conseguir un ambiente de trabajo adecuado, en el que todas las personas que forman parte del Grupo, puedan desarrollarse profesionalmente y se contribuya, además, a su desarrollo personal. Uno de los valores y fines principales de la Empresa es el compromiso con la seguridad y salud de los/as empleados/as, preocupación que va más allá de las meras obligaciones legales. La empresa apuesta por una mejora continua en cuanto a la mejora y adecuación de las condiciones de trabajo del personal, teniendo en cuenta para ello, las peculiaridades de cada puesto de trabajo y la persona que lo ocupa.

Derivadas del diagnóstico, se establecen propuestas de mejora, concretadas en las siguientes líneas de mejora:

SELECCIÓN: Establecer una política de RRHH con perspectiva de género regulando los procesos de selección y el sistema de promoción.

COMUNICACIÓN: Definición y establecimiento de canales de comunicación en los cuales se pueda hacer referencia a la igualdad de oportunidades en la empresa.

FORMACIÓN: Facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL: Promover actuaciones preventivas y prestar especial atención a las personas con exposición a riesgos en circunstancias especiales.

INTEGRACIÓN: Colaboración con organizaciones y asociaciones en la consecución de la integración laboral de personas con discapacidad.

RETRIBUCIÓN: Establecimiento de un sistema de clasificación basado en grupos profesionales.

12

Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad es conseguir la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres dentro de Grupo Hefame, integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa y facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

En cuanto a los objetivos específicos que se persiguen, son los que se detallan a continuación:

- Revisar los procesos de selección para el acceso a la empresa o la promoción interna, con el fin de evitar decisiones apoyadas en criterios sexistas o cualquier otro tipo de discriminación así como velar por la consecución de una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los diferentes colectivos y niveles jerárquicos.
- Creación de un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, que posibilite la definición de puestos de trabajo que permitan una mayor movilidad y polivalencia.
- Continuar en la mejora de las medidas legales que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.
- Velar por la salud y seguridad laboral de todos los trabajadores y trabajadoras, adoptando las medidas necesarias que consigan mantener un ambiente seguro y saludable.
- Establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Proteger a los colectivos más desfavorecidos y proteger a las víctimas de violencia de género.
- Facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.
- Sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras en temas de igualdad de oportunidades, a través de los canales apropiados para ello.
- Compensar las ventajas de las personas con discapacidad y ayudar a que participen de una integración plena en el ámbito laboral y personal.

13

Medidas y Acciones

Selección y promoción, Retribución, Conciliación, Formación, Comunicación y sensibilización, Salud y seguridad laboral, Violencia de género e Integración.

MEDIDA 1.

Selección y Promoción

Objetivo: Revisar los procesos de selección para el acceso a la empresa o la promoción interna, con el fin de evitar decisiones apoyadas en criterios sexistas o cualquier otro tipo de discriminación así como velar por la consecución de una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los diferentes colectivos y niveles jerárquicos.

1.1 Acción: Revisar las Descripciones de puestos desde una perspectiva de género.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Descripciones de puesto definidas desde perspectiva de género

1.2 Acción: Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso sobre la igualdad de oportunidades.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Nº de Ofertas de empleo-vacantes/ Nº de ofertas empleo-vacantes que publicitan el compromiso

1.3 Acción: Diseño y aprobación de un procedimiento de selección.

Beneficios	Todas las personas que forman parte de procesos de selección
Fecha prevista	Durante la vigencia del plan de igualdad/2015
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión Igualdad
Indicador/es	Aprobación del procedimiento

1.4 Acción: Informar a la persona no seleccionada sobre los motivos e incorporar el informe en su expediente personal.

Beneficios	Personas descartadas
Fecha prevista	Durante la vigencia del plan de igualdad/2015
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Nº vacantes/ Nº registros

MEDIDA 2.

RETRIBUCIÓN

Objetivo: Consolidar la igualdad retributiva existente en Grupo Hefame.

2.1 Acción: Creación de un Sistema de clasificación basado en grupos profesionales, en los que la retribución esté ligada sólo al grupo al que pertenece el trabajador/a y que permita una mayor movilidad y polivalencia.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Establecimiento de los "Grupos profesionales "

MEDIDA 3.

CONCILIACIÓN

Objetivo: Continuar en la mejora de las medidas legales que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.

3.1 Acción: Fomento de la Videoconferencia y otras tecnologías de la información para evitar un exceso de viajes de trabajo.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Nº personas que utiliza la videoconferencia desagregado por sexo. Nº viaje evitados por el uso de la herramienta

3.2 Acción: Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales .

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Publicación de encuesta anónima de conciliación

3.3 Acción: Difusión de las medidas de conciliación a través de los canales disponibles.

Beneficios	Personas descartadas
Fecha prevista	Durante la vigencia del plan de igualdad/2015
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Información de la política de conciliación en el manual de acogida y portal del emplead@.

MEDIDA 4.

FORMACIÓN

Objetivo: Facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.

4.1 Acción: Fomentar en Igualdad de Oportunidades a los departamentos vinculados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/Formación.
Indicador/es	Formación realizada. N° personas formadas y departamentos/áreas vinculadas.

4.2 Acción: Revisar la ejecución del Plan de formación del plan anterior desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas y prevenir la discriminación en función del sexo en el Plan de formación del ejercicio siguiente.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Anualmente se revisará junto a la memoria de formación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Memoria de Formación.

4.3 Acción: Hacer un seguimiento, desagregado por sexo de las causas de bajas en los cursos de formación.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Anualmente se revisará junto a la memoria de formación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Registros de bajas en cursos/causas.

4.4 Acción: Elaboración de un Protocolo de reciclaje profesional durante el primer mes de trabajo, tras un período de excedencia o baja superior a un año, para facilitar la reincorporación del trabajador/a al puesto de trabajo.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Aprobación del protocolo. Nº personas acogidas al protocolo.

4.5 Acción: Sensibilizar en igualdad de oportunidades al profesorado de los cursos para que se adecúe desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los cursos con el fin de evitar sesgos de género.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Muestreo de materiales existentes para el desarrollo de cursos. Inclusión en las propuestas de formación de la perspectiva de género.

MEDIDA 5.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la Igualdad de oportunidades en la empresa.

5.1 Acción: Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y participar.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Nº sugerencias planteadas/ Nº sugerencias aceptadas.

5.2 Acción: Creación de una guía de lenguaje no sexista.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Publicación de la guía en el portal del emplead@. Nº documentos revisados.

5.3 Acción: Realización de una campaña específica de difusión del nuevo plan de igualdad.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Elaboración de dísticos informativos. Publicación en el portal del emplead@.

5.4 Acción: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades y la Responsabilidad Social Corporativa.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Nº empresas colaboradoras/ Nº empresas informadas.

5.5 Acción: Diseño de un cuestionario permanente en el portal del emplead@ que nos aporte feedback en temas de igualdad.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Elaboración del cuestionario. Publicación en los canales de comunicación internos.

5.6 Acción: Resaltar el compromiso de igualdad de oportunidades en los medios que se determinen en la Comisión de Igualdad (Ej. Manual de Acogida)

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Nº de medios. Documentos que resaltan el compromiso con la igualdad...

MEDIDA 6.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Objetivo: Velar por la salud y seguridad laboral de todos los trabajadores y trabajadoras, adoptando las medidas necesarias que consigan mantener un ambiente seguro y saludable.

6.1 Acción: Realización de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y riesgos posturales para los puestos mayoritariamente femeninos.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH/ Servicio de Prevención.
Indicador/es	Nº de campañas.

6.2 Acción: Revisiones médicas y pruebas complementarias dirigidas a todo el colectivo.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicador/es	Nº de personas desagregado por sexo que realiza reconocimiento y/o pruebas/ Nº empleados/as.

6.3 Acción: Desarrollo de programas de promoción de la salud en áreas específicas dirigidas al colectivo femenino.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Servicio de Prevención. /Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Nº de programas de promoción salud/ Nº programas de promoción salud dirigidos a las mujeres. Nº mujeres que participa.

6.4 Acción: Elaboración de un procedimiento que permita la revisión y adaptación del puesto ante las incorporaciones de personas que presenten cualquier tipo de discapacidad.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Servicio de Prevención.
Indicador/es	Diseño del procedimiento. Puestos adaptados.

6.5 Acción: Elaborar una campaña de divulgación del protocolo de riesgo psicosocial.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicador/es	Diseño díptico informativo. Medios en los que se ha divulgado el protocolo.

MEDIDA 7.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Proteger a las víctimas de violencia de género.

7.1 Acción: Informar a la comisión de igualdad del número de casos de mujeres y hombres víctimas de violencia de género.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador/es	Informe anual.

7.2 Acción: Campaña de divulgación del Protocolo de Medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Servicio de Prevención. /Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Díptico Informativo. Medios en los que se publicita.

MEDIDA 8.

INTEGRACIÓN

Objetivo: Compensar las ventajas de las personas con discapacidad y ayudar a que participen de una integración plena en el ámbito laboral y personal.

8.1 Acción: Establecimiento de acciones encaminadas a acuerdos con Ayuntamientos, Fundaciones y otras asociaciones públicas o privadas para la integración laboral de personas con discapacidad.

Beneficios	Toda la plantilla
Fecha prevista	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Responsable	Servicio de Prevención. /Comisión de Igualdad.
Indicador/es	Nº reuniones mantenidas Nº asociaciones y organismos visitados. Nº acuerdos establecidos. Nº personas integradas.

14

Evaluación y Seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Los objetivos y acciones que se recogen en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones. Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad. En las reuniones trimestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras. En la evaluación final del plan, se tendrán en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

15

Declaración Final

Las partes entienden que este es un documento de compromiso abierto y flexible a cuentas iniciativas y acciones puedan ir incorporándose progresivamente y cuyo objetivo es la consecución de la plena igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos que conforman Grupo Hefame.

En atención a lo expuesto en el presente documento, las partes se comprometen a trabajar para el cumplimiento de todas las medidas y acciones y en prueba de conformidad con el presente plan de igualdad, suscriben el presente documento el siete de noviembre de dos mil catorce.

Por la comisión **Paritaria de Igualdad**

D^a Pilar Balcells Carnevali

D^a Francisca Ruiz Prats

D. Antonio Javier Martínez Hernández

D^a. M^a Carmen Bon Ricart (UGT)

D. Raúl Vila Bermejo (CSIF)

D. Jesús Martínez Lorente (USO)

D. David Pina Fernández (CCOO)

