



PLAN DE IGUALDAD

Noviembre 2011

Los objetivos marcados en el presente Plan de Igualdad han sido formulados en base a:

- Requisitos establecidos por la Ley Orgánica 3/2007
- DAFO
- Decisiones de la Comisión de Igualdad de MERCAPALMA

Los objetivos se clasificaran en los siguientes grupos:

- Requisitos legales → objetivos vinculados a los requisitos legales directos derivados de la Ley Orgánica 3/2007.
- Debilidades respecto a criterios establecidos en la ley de referencia → se trata de objetivos vinculados a debilidades detectadas en el diagnóstico que, a su vez, se derivan de indicadores obligatorios que se han de tratar en el diagnóstico según la Ley Orgánica 3/2007.
- Área de mejora → propuestas de mejora no vinculadas directamente a la Ley Orgánica de Igualdad. Derivan también de las oportunidades.

OBJETIVO 1	FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
<i>Se trata de la realización de una actividad formativa a las personas que constituyen la comisión de igualdad y al resto de personal de la organización. Es una acción que trabaja la sensibilización en igualdad de oportunidades.</i>				
<i>Debilidad respecto a criterios establecidos por la ley</i>				
	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
ACCIONES A REALIZAR	1. Formación en igualdad a la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Noviembre 2011
	2. Formación en igualdad a todo el personal	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Noviembre 2011
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Control de la realización de la formación			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones 100% de las personas deben tener formación en igualdad			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Marzo 2012			
OBSERVACIONES				

OBJETIVO 2	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
Establecer un protocolo de actuación en base a la ley 3/2007				
Requisito legal derivado de artículo 48 de la ley				
ACCIONES A REALIZAR	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
	1. Realización de un protocolo de prevención y actuación	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Marzo 2012
	2. Revisión y aprobación del protocolo por parte de la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Marzo 2012
	3. Elaborar una comunicación al personal sobre las medidas de prevención y de las pautas de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	Calidad	Tiempo de Calidad	Marzo 2012
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Reuniones con la comisión de igualdad			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones. Número de comunicaciones difundiendo el protocolo Nº de casos comunicados a la Comisión de Igualdad			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Diciembre 2012			
OBSERVACIONES	Una vez definido el protocolo, se incorporará en el régimen de faltas del Convenio Colectivo de Mercapalma.			

OBJETIVO 3		ESTABLECER PROTOCOLOS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL ACCESO, PROMOCIÓN, POLÍTICA RETRIBUTIVA, FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
<i>Realización de procedimientos o protocolos que garanticen la igualdad de oportunidades</i>				
<i>Requisito legal derivado de artículo 5 de la ley</i>				
	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
ACCIONES A REALIZAR	Incorporación de criterios de igualdad en los procedimientos de promoción, retribución, selección, acceso a la formación y clasificación profesional, por parte de la comisión.	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Junio 2012
	Revisión y aprobación de los procedimientos por parte de la Comisión de igualdad	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Junio 2012
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Reuniones con la comisión de igualdad			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones. Nº de mujeres y hombres por categorías y departamentos Nº de incorporaciones por sexo Datos sobre objetivos conseguidos por sexo Retribuciones anuales en bruto por sexo con y sin compensaciones			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Diciembre de 2013			
OBSERVACIONES				

OBJETIVO 4*	COMUNICACIÓN. PAUTAS DE LENGUAJE NO SEXISTA			
<i>Elaborar unos criterios transversales en el uso de lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.</i>				
<i>Requisito legal derivado de artículo 41 Y 49 de la ley</i>				
ACCIONES A REALIZAR	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
	1. Elaboración de un procedimiento que establece criterios de uso de lenguaje no sexista	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Junio 2012
	2. Aprobación del procedimiento por parte de la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Tiempo de las personas que forman la Comisión	Junio 2012
	3. Elaborar una comunicación al personal sobre la forma de comunicación no sexista	Calidad	Persona responsable del Sistema para realizar la comunicación a todo el personal.	Junio 2012
4. Adaptación de la documentación, así como de todos los sistemas de comunicación utilizados	Calidad	Horas dedicadas al Sistema de Gestión Y horas del personal implicado en las diferentes sistemáticas de comunicación	Agosto 2012	
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Reuniones con la comisión de igualdad			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones. Nº de ejemplos con uso de lenguaje sexista			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Diciembre 2012			
OBSERVACIONES				

* **Nota:** a través del objetivo 4 también se trabaja de forma indirecta el fomento por equilibrar la presencia de categorías en las que se observan roles de género en las ofertas de trabajo.

OBJETIVO 5	INFORMACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN AL PERSONAL			
<i>Recopilación de las medidas de conciliación y estudio de nuevas</i>				
<i>Requisito legal derivado de artículo 44 de la ley</i>				
ACCIONES A REALIZAR	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
	1. Realizar una comunicación recordatorio de dónde se encuentra el convenio, indicando las medidas de conciliación que se recogen en su artículo 20.	Recursos humanos	Tiempo del director de recursos humanos	Noviembre 2011
	2. Recoger información para poder plantear nuevas medidas de conciliación (clima laboral y asamblea del delegado sindical con el personal de Mercapalma)	Calidad Delegado sindical	Tiempo destinado del área de Calidad para realizar y analizar las encuestas de clima laboral Tiempo del delegado sindical en sus reuniones con el personal de Mercapalma	Abril 2012
	3. Trabajar la definición de nuevas medidas de conciliación	Delegado sindical	Tiempo del delegado sindical	Abril 2012
	4. Negociación a través del convenio colectivo	Dirección Delegado sindical	Tiempo destinado a las reuniones de negociación entre la dirección de Mercapalma y el delegado sindical	Queda sujeto a la firma del Convenio
5. Comunicar al personal el nuevo convenio	Recursos humanos	Tiempo del director de recursos humanos	Queda sujeto a la firma del Convenio	
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones.			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones. Número de medidas de conciliación nuevas, medidas solicitadas por sexo en relación al número total de personas			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Queda sujeto a la realización de la firma del Convenio			
OBSERVACIONES	Esta medida no se puede terminar de temporalizar debido a estar sujeta al proceso de negociación de un nuevo convenio.			

OBJETIVO 6	INTRODUCCIÓN DE DATOS CON LA VARIABLE SEXO			
<i>Establecer indicadores de control con la variable sexo. Implementar en las bases de datos</i>				
<i>Debilidad respecto a criterios establecidos por la ley</i>				
ACCIONES A REALIZAR	Acción	Responsable	Recursos	Fecha prevista consecución
	1. Introducir la variable sexo en los datos relacionados con indicadores clave de personas.	Recursos humanos Calidad	Tiempo de las personas de las áreas de recursos humanos y calidad	Agosto 2012
SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones.			
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Revisión en la comisión de igualdad de las acciones.			
FECHA PREVISTA EVALUACIÓN	Diciembre 2012			
OBSERVACIONES				