



PLAN DE IGUALDAD

de la Sociedad de
Prevención de Asepeyo



Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de Asepeyo

Firmado en Barcelona, el día 25 de mayo de 2010.

1.- Exposición de motivos

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos e, igualmente, constituye un principio fundamental en la Unión Europea. Por su parte, el artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación como un derecho propio de todos los trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que las empresas están obligadas al desarrollo de políticas que integren la igualdad real de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral directa o indirectamente por razón de sexo entre mujeres y hombre, incorporando la necesidad de trasladar dichas medidas a un plan de igualdad cuando se trate de empresas cuya plantilla supere los 250 trabajadores.

Asimismo, el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos dedica todo su Capítulo XII a la igualdad, estableciendo que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas establecidas en el Convenio (art. 66). A estos efectos, se establecen específicamente los ámbitos a los que deberán afectar las acciones y políticas tendentes a la igualdad creando una comisión de igualdad con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3//2007 (art.68).

Por tanto, es interés y voluntad de las partes firmantes que sus relaciones laborales estén presididas por un principio general de no discriminación entre las mujeres y hombres, promoviendo en todo caso la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Igualmente, el Convenio Colectivo fomenta específicamente la mejora de condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados. Por último, el artículo 67 del Convenio recoge la obligación (para aquellas empresas de más de 250 trabajadores) de incorporar las medidas de fomento de la igualdad y no discriminación en un plan de igualdad negociado con los representantes legales de los trabajadores.

Para llevar a cabo este propósito, en junio de 2009 se constituyó una Comisión Negociadora de Igualdad formada por 6 Representantes de la Empresa y 6

Representantes Legales de los Trabajadores (en adelante RLT), 2 de UGT, 2 de CCOO y 2 de SPS con el fin de acordar un plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en la Sociedad de Prevención de Asepeyo.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que la Sociedad de Prevención de Asepeyo (en adelante SPdA) ha procurado que dichos principios estén presentes en sus relaciones laborales, tal y como lo demuestran los acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores donde se establecen una serie de medidas vinculadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En consecuencia, una vez realizado el preceptivo diagnóstico previo de situación, las partes firmantes han aprobado el presente PLAN DE IGUALDAD DE LA SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE ASEPEYO como el fruto de la negociación llevada a cabo entre la Representación de la Empresa (en adelante RE) y la RLT de su plantilla, habiéndose constituido la correspondiente comisión negociadora a tal efecto.

Las partes consideran que este Plan contempla un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirán lograr en la SPdA, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades y eliminar cualquier posible inicio de discriminación por razón de sexo, tanto desde la óptica de la no discriminación entre mujeres y hombres como desde la relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y manifiestan su voluntad de seguirlo llevando a la práctica, a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de mejoras, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la RLT, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, estudiando posibles medidas para su mejora en el futuro.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y ADAPTACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras (en adelante trabajadores en sentido genérico) de la SPdA.

El Plan, con sus Anexos entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes y tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de su firma, transcurrido el plazo será prorrogado tácitamente con carácter indefinido.

No obstante, transcurrido el periodo de vigencia de cuatro años, la SPdA procederá. En un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico será entregado a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento y análisis conjunto, para en su caso, realizar la adaptación mediante negociación del presente plan. Dicha adaptación se hará conforme a la situación del momento y en función de los datos aportados por el diagnóstico.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de la medida original por la mejora futura incorporada por la legislación o por el fruto de la negociación colectiva.

3.- DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS DEL PLAN

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia Ley, la Empresa realizó un Diagnóstico de la Situación sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo, salud laboral y prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Con posterioridad, y a petición de la RLT, se ampliaron los datos de las materias mencionadas, y se incluyeron otros nuevos para completar el Diagnóstico Inicial.

La realización del análisis diagnosticó la situación permitiendo conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas que se dirigen a la consecución de los objetivos que se recogen:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

b) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil o condiciones laborales:

1.- Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, hay sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. También constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a mujeres relacionado con su situación de embarazo, maternidad o lactancia.

2.- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.

d) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

e) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la SPdA.

f) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los trabajadores de la SPdA.

g) Recoger una serie de medidas establecidas en la SPdA en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, convirtiendo a este Plan en el texto interno básico en dicha materia. Igualmente, seguir fomentando la implantación de medidas que favorezcan dicha conciliación y que eviten cualquier discriminación laboral por el ejercicio de las mismas o por razones relacionadas con el embarazo, riesgo durante el embarazo, maternidad, lactancia y paternidad.

h) Incluir el protocolo interno de actuación existente en la SPdA para los casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como el de acoso psicológico reiterando el firme rechazo a cualquier tipo de actuación de dicha naturaleza.

i) Fomentar el uso no sexista del lenguaje.

Las partes manifiestan que dichos objetivos se han establecido a partir de la situación identificada en el diagnóstico previo realizado en la SPdA y, que los mismos se pretenden alcanzar a través del establecimiento de las medidas recogidas en el presente plan de Igualdad.

4.- ESTRUCTURA PROFESIONAL, ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

4.1.- Contratación y Selección

Con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal, se fijan los siguientes objetivos y las medidas para alcanzar los mismos.

Objetivo. Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades.

Medidas:

- Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona de género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.
- La SPdA se compromete a establecer y comunicar de forma clara y detallada los criterios que se tendrán en consideración para la selección de personal y los procedimientos utilizados para ello. Asimismo, habilitará durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos (2008-2011), canales específicos que garanticen que la información relativa a las ofertas de trabajo existentes en la misma, lleguen por igual a los hombres que a mujeres.
- Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas responsables de la empresa de los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores. La SPdA garantizará la objetividad del proceso y evitará actitudes discriminatorias.
- Asimismo, todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.
- Se garantizará que durante el transcurso de todo el proceso de selección, el

candidato o candidata no se vea expuesto a preguntas discriminatorias o intromisiones personales, adaptándose el procedimiento de selección a tal efecto.

- Las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral, deberán respetar los mismos principios y política de reclutamiento y selección que la SPdA.

Objetivo. Difundir el Plan de Igualdad a través de los Planes de Acogida.

Medidas:

- Durante el periodo de tiempo asignado a la acogida del nuevo/a empleado/a, se dedicará parte del mismo a fomentar la cultura en materia de igualdad, trasladándose las medidas establecidas de este Plan de Igualdad. Asimismo, durante este periodo de tiempo, se le informará de la ubicación del Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de Asepeyo, para la lectura y conocimiento del mismo.

4.2.- Promoción profesional

Con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional y ascensos, se fijan los siguientes objetivos y las medidas para alcanzar los mismos.

Objetivo. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la promoción y clasificación profesional.

Medidas:

- En los procesos de promoción interna se acuerda establecer instrumentos que favorezcan la participación de la mujer, especialmente a través de los mecanismos existentes en la negociación colectiva:

- Acuerdos Empresa-RLT de promoción y ascenso.
- Las ofertas de selección de personal de nueva incorporación, destinadas a cubrir puestos vacantes o de nueva creación a nivel nacional, serán publicadas en el portal del empleado, mediante la Intranet corporativa, al mismo tiempo que en los medios externos.

- Para promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, se establece, como medida de acción positiva, que en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la incorporación de la persona del

género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional.

- Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.
- Promover la participación para acceder a puestos de responsabilidad, en cursos específicos, en especial los de desarrollo directivo y detección de potencial, con la finalidad de equilibrar el número de mujeres y hombres en dichos puestos.
- Revisar durante la vigencia del plan de Igualdad y antes del vencimiento del Primer Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, la descripción de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de garantizar lo estipulado en el presente Plan, conforme a lo especificado en el Cronograma de medidas.
- La SPdA se compromete a establecer en todo momento en sus procesos de selección, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de capacidad y de adecuación de la persona, valorando a cada uno de los candidatos en base a la idoneidad y asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

5.- FORMACIÓN

Objetivo. La SPdA se compromete a que todos los cursos formativos promovidos por la misma se impartan en base a criterios respetando en todo momento los principios de equidad y no discriminación por razón de sexo.

Medidas:

- Promover la formación para aquellas personas que se reincorporen a la empresa después de una baja por maternidad o de larga duración (más de 3 meses) y/o excedencia por guarda legal con el objeto de facilitar una adecuada integración.
- La SPdA potenciará la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporen tras el ejercicio de los derechos de maternidad, lactancia, paternidad o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación.
- La empresa garantizará que las personas reincorporadas a su puesto de trabajo

reciban la formación e información necesaria respecto de los cursos que se hayan impartido durante su ausencia o novedades producidas en materia instrucciones, manuales, normativa, procedimientos de trabajo, actualizaciones de procesos, etc., publicados durante la situación de baja, al producirse la reincorporación.

- Se promoverán acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, evitando cualquier posible discriminación de género. Los nuevos programas de formación y desarrollo que se realicen se ajustarán a los objetivos establecidos en el presente Plan.

- La SPdA se compromete a establecer y comunicar los criterios que se tendrán en consideración para asistir a la formación de forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.

- Se fomentará e impulsará la información y formación a los trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral y personal y políticas de igualdad para todos los trabajadores durante la vigencia del presente Plan, así como para las nuevas incorporaciones de personal.

La SPdA realizará un control trimestral de los cursos impartidos, promoviendo en todo momento la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género, aportando los resultados a la Comisión de Seguimiento del plan.

Las empresas proveedoras de formación deberán respetar los mismos principios y política de formación que la SPdA.

6.- RETRIBUCIÓN

Objetivo. Establecer distintos criterios en la retribución variable (Objetivos) para no desfavorecer a las personas que disfruten de reducción de jornada o excedencia por guarda legal conforme al Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, o que se encuentren en suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o lactancia.

Medidas:

- La SPdA, se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, “trabajo de igual valor, igual salario”, estableciendo una escala salarial única para hombres y mujeres, para lo que realizará los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres, aportando anualmente los resultados a la

Comisión de Seguimiento del Plan.

7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las partes firmantes declaran su voluntad de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados de SPdA, de forma que todos ellos puedan participar en la vida familiar, logrando así la plena igualdad entre las mujeres y hombres y la asunción compartida de dichas responsabilidades.

Objetivo. Establecer una serie de medidas destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de la SPdA, y que forman parte indisoluble de este Plan.

7.1.- Permisos

Medidas:

- Posibilidad de acumular el permiso por lactancia en 15 días laborables, a elección del trabajador. La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.
- Ampliación de la edad del menor a 10 años en supuesto de reducción de jornada contemplado en el artículo 20.4 del Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos.
- Permiso por nacimiento o adopción de 3 días laborables.
- Permiso de 3 días, de los cuales al menos 2 serán laborables, en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliable a 4 días, de los cuales al menos 3 serán laborables, en caso de necesitar desplazamiento, no recuperables. Existirá disponibilidad de estos días durante el periodo de hospitalización.
- Se aplicarán todas y cada una de las condiciones, derechos y garantías para las parejas de hecho que para los matrimonios. Se estudiarán aquellas peticiones de trabajadores que no teniendo la condición de pareja de hecho acrediten convivencia.
- Disponibilidad de una bolsa horaria de 10 horas anuales no recuperables, para

acompañamiento al médico de hijos menores de 14 años, o mayores de 14 años discapacitados, así como a los familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que tengan a su cuidado directo, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por si mismos, y que no desempeñen actividad retribuida. La petición de disponibilidad de dicha bolsa horaria deberá justificarse mediante comprobante presentado por el trabajador a la empresa, debiendo solicitar el permiso con un preaviso mínimo de 48 horas, salvo casos excepcionales. Si ambos progenitores trabajan en la SPdA no podrán acumular entre ambos más de 10 horas anuales en total, debiéndose repartir la bolsa horaria.

- Disponibilidad de una bolsa horaria de 10 horas anuales no recuperables, para acudir a visita médica en caso de pruebas y consultas previas a intervenciones quirúrgicas del propio trabajador, o para consultas y tratamientos de especialistas o para rehabilitación. La petición de disponibilidad deberá justificarse mediante comprobante presentado por el trabajador a la Dirección de la empresa, debiendo solicitar el permiso con la mayor antelación posible, y como mínimo con un preaviso de 48 horas, ello con la finalidad de organizar debidamente el servicio.

7.2.- Fomento y protección de la maternidad/paternidad:

Medidas:

- Siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad a partir del decimosexto día.
- Reserva de puesto de trabajo durante los 2 primeros años en los supuestos de excedencia contemplados en el artículo 22.4 del Convenio Colectivo y 46.3 del E.T.
- Suspensión de la devolución del anticipo/préstamo durante la situación de baja por maternidad o paternidad.
- En los referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta, como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro centro de trabajo, a excepción de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.
- Permiso de 1 mes sin sueldo con reserva de puesto de trabajo para el supuesto de adopciones internacionales. Dicho permiso se podrá disfrutar con carácter previo a la adopción, con la finalidad de poder formalizar los trámites de la misma.

7.3.- Tiempo de trabajo

Medidas:

- Realización de jornada continuada-flexible de lunes a viernes con la prestación voluntaria de servicios de un tarde a las semana (de lunes a jueves) para todos los trabajadores de la empresa, durante el periodo estival comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, sin perjuicio de la jornada anual establecida.
- Posibilidad de acogerse a la jornada continuada-flexible con carácter anual, por razones de guarda legal de menor hasta cumplidos los 3 años del hijo. Este derecho se extiende a los casos de adopción o acogimiento, durante los primeros 3 años del hecho causante, siempre que el menor tenga menos de seis años de edad. En caso de que ambos progenitores trabajen en la SPdA, no podrán disfrutar de dicho derechos de forma simultánea.
- Posibilidad de solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de partida a continua y viceversa) en los supuestos de: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, y personas dependientes y de atención a los hijos menores de edad en los procesos de separación o divorcio, siempre que el trabajador solicitante ostente la custodia de los mismos. El cambio de jornada se circunscribirá al tiempo que dure la situación que dio origen a dicho cambio.

Para solicitar el cambio de jornada en los dos últimos supuestos, deberá cursarse la petición con 15 días de preaviso y por escrito a la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales, acreditando las circunstancias que la motiven. El nuevo horario de trabajo se definirá mediante acuerdo entre empresa y trabajador. Finalizada la circunstancia que dio origen al cambio de tipo de jornada, se deberá comunicar de inmediato al objeto de volver al tipo de jornada inicial.

7.4.- Violencia de género

Medidas:

- Posibilidad de adaptación temporal del horario de trabajo para las trabajadoras que sean víctimas de la violencia de género, previa acreditación de la misma y mientras dure dicha situación. La petición deberá cursarse por escrito a la dirección de la empresa, acreditando las circunstancias que la motiven. El nuevo horario de trabajo se definirá mediante acuerdo entre empresa y trabajador y una vez finalizada la circunstancia que dio origen al cambio horario, se deberá comunicar de inmediato al

objeto de volver al horario inicial.

- Se procurará dar preferencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género en las solicitudes de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 1 años.

8.- USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Las partes consideran que deben evitarse aquellas expresiones, verbales o escritas, que puedan ser consideradas como peyorativas, sexistas o discriminatorias para las mujeres o los hombres.

Siempre que sea posible, y de forma progresiva, se adaptará la nomenclatura interna de los cargos, puestos o denominaciones para adaptarlas al sexo de la persona que los ocupe. Progresivamente también se adaptarán con dicha finalidad los rótulos, carteles, tarjetas de visita o similares.

No obstante, para evitar repeticiones innecesarias o que puedan llegar a dificultar la lectura o comprensión de un texto o discurso, se podrán utilizar expresiones genéricas como “empleados”, “trabajadores”, “directores”, “gestores”, etc., que tendrán carácter general y omnicomprendivo de las mujeres y hombres que los ocupen. Esa ha sido la práctica utilizada en la redacción de este Plan.

9.- ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las partes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, y asumen el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

En este sentido, es responsabilidad de todos los integrantes de la plantilla de la SPdA velar por un entorno laboral libre de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.

Las quejas o denuncias que se reciben por hechos susceptibles de ser considerados como acoso psicológico, sexual o por razón de sexo se tramitarán internamente de conformidad con lo dispuesto en el protocolo de actuación que se elaborará y consensuará como medida inherente a este Plan.

La SPdA, tratará los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo como riesgo

psicosocial según lo establecido en el procedimiento de actuación correspondiente atendiendo a la naturaleza del mismo y realizará acciones específicas para prevenirlo en todos los niveles de la empresa.

Se extiende el procedimiento interno para conductas de acoso y violencia en el trabajo, en el cual se incluye el acoso sexual y por razón de sexo.

10.- SEGURIDAD Y SALUD (PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)

Continuando con el principio de mejora continua, plasmado en la Política de Calidad y de Prevención de Riesgos, se integrarán y desarrollarán las actividades preventivas incluidas en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la SPdA, para profundizar el conocimiento de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores y adoptar las medidas preventivas correspondientes.

En este desarrollo se incluirá en primer lugar, el conocimiento y la evaluación de los factores de riesgos asociados, el análisis de los parámetros de salud en base a las actuaciones sanitarias realizadas y las prácticas y/o los procedimientos que mejoren la protección de la maternidad y la lactancia natural, los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y la prevención del acoso laboral y sexual, así como el psicosocial.

Estas actividades se realizarán garantizando la consulta y participación de los trabajadores y sus RLT, siendo éste uno de los pilares básicos de la prevención de riesgos laborales en la SPdA.

Medidas:

- Adaptación progresiva de los criterios técnicos para la elaboración de las actividades preventivas y en particular en las evaluaciones de riesgos y planificaciones de la actividad preventiva teniendo en cuenta los principios del Plan de Igualdad, y en definitiva la Ley Orgánica 3/2007.
- Integración de los principios del Plan de Igualdad en el Plan Operativo de la SPdA, y en definitiva en el Sistema de Gestión de Prevención.
- Elaboración del Procedimiento para la protección de la maternidad y la lactancia.
- Elaboración del Procedimiento de actuación para la protección del personal que pudiera ser especialmente sensible.

- Adaptación de los contenidos formativos en Prevención de Riesgos Laborales promoviendo los principios del plan de Igualdad.
- Implementación en los programas formativos por puesto de trabajo, cursos específicos en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptados a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, desde la perspectiva de género.
- Comunicación y divulgación de los principios del Plan de Igualdad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

11.- PLAN DE COMUNICACIÓN

Informar a los empleados de las medidas establecidas para la puesta en funcionamiento del Plan de Igualdad.

La SPdA, consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y sus medidas, pondrá a disposición de los trabajadores el presente Acuerdo en el Portal del Empleado.

Asimismo, se incluirá en la Memoria Anual de la Empresa, la información relativa a la implantación y evolución del presente Plan.

12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los firmantes del presente Plan acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, que se encargará del seguimiento general de la aplicación y cumplimiento de los objetivos del Plan.

La Comisión de Seguimiento es el órgano paritario formado por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesta de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Estará constituida por 3 Representantes de las Secciones Sindicales más representativas en la SPdA, respetando la proporcionalidad de cada sindicato, 1 de UGT, 1 de CCOO y 1 de SPS y 3 Representantes de la Empresa.

Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente, y con carácter extraordinario a petición de una de las partes (RE o RLT).

Ambas partes coinciden que esa es la forma más eficaz para garantizar un seguimiento

continuo del Plan.

En la primera reunión de la comisión de Seguimiento se establecerá el cronograma de implantación de las medidas y acciones que se contemplen en el presente Plan. Se anexa al documento el cronograma de las medidas y acciones a implantar de forma prioritaria.

En dicha Comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la SPdA, y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

La Comisión será encargada de velar por el cumplimiento del plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de Asepeyo, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Para ello, la Dirección de la empresa aportará la información estadística necesaria, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

14.- DISPOSICIÓN FINAL

Las partes manifiestan que este Plan se ha negociado de buena fe, de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral, y recoge los objetivos y medidas establecidas para su consecución.

ANEXO

CRONOGRAMA DE MEDIDAS

MEDIDA	Fecha implantación
Posibilidad de acumular el permiso por lactancia en 15 días laborables.	01/06/2010
Ampliación de la edad del menor a 10 años en el supuesto de reducción de jornada contemplado en el artículo 20.4 del Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos.	01/06/2010
Permiso por nacimiento o adopción de 3 días laborables.	01/06/2010
Permiso de 3 días, de los cuales al menos 2 serán laborables, en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliable a 4 días, de los cuales al menos 3 serán laborables, en caso de necesitar desplazamiento, no recuperables. Existirá disponibilidad de estos días durante el periodo de hospitalización.	01/06/2010
Siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad a partir del decimosexto día.	01/06/2010
Reserva de puesto de trabajo durante los 2 primeros años en los supuestos contemplados en el artículo 22.4 del Convenio Colectivo y 46.3 del E.T.	01/06/2010
Suspensión de la devolución del anticipo/préstamo durante la situación de baja por maternidad o paternidad.	01/06/2010
En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta, como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	01/06/2010
No se adoptarán medidas de traslado a otro centro de trabajo, a excepción de las de común acuerdo solicitadas por la trabajadora, durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.	
Permiso de 1 mes sin sueldo con reserva de puesto de trabajo para el supuesto de adopciones internacionales.	01/06/2010

MEDIDA	Fecha implantación
Realización de jornada continuada-flexible de lunes a viernes con la prestación voluntaria de servicio de una tarde a la semana (de lunes a jueves) para todos los trabajadores de la empresa, durante el período estival comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, sin perjuicio de la jornada anual establecida.	14/06/2010
Posibilidad de acogerse a la jornada continuada-flexible con carácter anual, por razones de guarda legal de menor hasta cumplidos los 3 años del hijo.	01/06/2010
Posibilidad de solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de partida a continua y viceversa) en los supuestos de enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, y personas dependientes y de atención a los hijos menores de edad en los procesos de separación o divorcio, siempre que el trabajador solicitante ostente la custodia de los mismos. El cambio de jornada se circunscribirá al tiempo que dure la situación que dio origen a dicho cambio.	01/06/2010
Posibilidad de adaptación temporal del horario de trabajo para las trabajadoras que sean víctimas de la violencia de género, previa acreditación de la misma y mientras dure dicha situación.	01/06/2010
Se procurará dar preferencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género en las solicitudes de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 1 año.	01/06/2010



Sindicato Profesional de Seguros ■ SPS

www.fasga.com