

Plan de Igualdad en Centro de Seguros y Servicios



SINDICATO PROFESIONAL
DE SEGUROS

PLAN DE IGUALDAD EN EL CENTRO DE SEGUROS Y SERVICIOS “PLAN DIEZ”

I. INTRODUCCIÓN

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. PROGRAMACIÓN: PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES....

- Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección
- Fomento de una política de selección que potencie y mantenga la diversificación profesional
- Disponer de información estadística desagregada por sexos
- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades
- Promoción profesional
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades
- Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores/as
- Actualización del protocolo de acoso
- Seguimiento y evaluación

I.- INTRODUCCIÓN

Según la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, resulta necesaria una acción normativa dirigida a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia, se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento de empleo.

Contexto y antecedentes

En la reunión conjunta del Comité Intercentros y la Empresa Centro de Seguros y Servicios, S.A. (en adelante CESS) de fecha 23 de junio de 2009, se acordó el inicio de la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa.

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en el mes de octubre de 2009, se pone en marcha la negociación del Plan.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la Empresa, de datos sobre composición actual de plantilla desglosada por antigüedad, tipo de contrato, jornada y sexo, grupos profesionales, etc., con el objeto de así poder efectuar el Informe de Diagnóstico de situación. Asimismo, también fue objeto de análisis la participación de mujeres y hombres en los cursos formativos, los procesos de selección y la promoción profesional en la Empresa, información cualitativa que se completó con el acceso por parte de la representación sindical a los cursos correspondientes al aula interactiva de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, tuvieron igualmente acceso a las ofertas de empleo publicadas en Internet y al Plan de Formación.

La Empresa, por su parte, ha seguido las recomendaciones y la Guía “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Empresa y la representación sindical de SPS – FASGA, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal

garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación para la empresa CESS en todo el territorio del Estado Español, y a la totalidad de su plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que CESS abra en un futuro durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, carece inicialmente de plazo de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, entendiéndose siempre que el carácter especial de las medidas concretas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir con las distintas acciones positivas.

II.- DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad ha sido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría dicho Plan y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que

definían dicho acuerdo.

Durante algunos meses dicha Comisión, ha trabajado para recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación, debatiendo durante las reuniones de la Comisión Negociadora, sobre la información y el funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1.- Marco general, composición de la plantilla por:

- Edad y sexo
- Tipo de contrato y jornada
- Antigüedad
- Niveles jerárquicos

2.- Gestión de los Recursos Humanos

- Selección y Reclutamiento
- Movimientos de Personal
- Formación
- Promoción Interna
- Bajas Temporales, Permisos
- Responsabilidades Familiares y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

3.- Bandas salariales

4.- Comunicación

De las propuestas de actuación incluidas en el Diagnóstico se proponen los siguientes apartados y medidas de actuación:

- 1.- Revisar los procesos utilizados en los procesos de selección
- 2.- Fomentar una política de selección que potencie y mantenga la diversificación

profesional

3.- Disponer la información estadística desagregada por sexo.

4.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades

5.- Promoción Profesional

6.- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7.- Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.

8.- Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores/as.

9.- Actualización del Protocolo de Acoso.

10.- Seguimiento y Evaluación

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad CESS, por una serie de motivos, que relacionamos a continuación, ha decidido singularizar este Plan de Igualdad dándole un nombre que, desde el inicio, lo distinga del resto de los Planes de Igualdad aprobados o en negociación en otras empresas o sectores.

La propuesta consiste en denominarlo como Plan de Igualdad de CESS “Plan Diez” por los siguientes motivos:

- Trabajar en diez puntos.
- Se firmará en el año 2010.
- Las connotaciones que trae el número diez suelen ser positivas, “de sobresaliente”.

III.- OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la empresa CESS tiene como objetivos generales los siguientes:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la Empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir aquellas desigualdades que pudieran darse, aun siendo de origen cultural, social o familiar.

- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres. Este objetivo, se logrará mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes, así como las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en esta materia.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la Empresa.

PROGRAMACIÓN: PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1.- REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETIVO.- Garantizar un lenguaje no-sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

ACCIONES.-

- Revisión y modificación de la Hoja de Datos y el Formulario de Solicitud.

En concreto las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

Eliminación de datos:

- Estado Civil
- Fecha de matrimonio
- Número de hijos
- Estatura y peso
- Datos familiares (nombre del padre, madre, profesiones de los familiares, etc.)
- Determinados datos sobre las empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada.

- En los procesos de selección se utilizará el formulario de solicitud como Guión de Entrevistas.
- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:
 - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, etc.), para corregir aquellas que pudieran ser deficientes.
 - Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa. Conseguiremos de esta manera, que el lenguaje de la oferta atraiga la atención de ambos sexos.
 - La Empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género. Para ello, no se utilizará un lenguaje o imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas o externas de la Empresa y cualquier comunicado a la prensa.
 - Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje.
- Dentro de los seis primeros meses tras la firma del Plan, la Empresa procederá a la modificación de la Hoja de datos y el Formulario de Solicitud, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento. La información afectará a la totalidad de las solicitudes y formularios de solicitud que se utilicen.

2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE Y MANTENGA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS.-

- Evitar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.
- Evita y/o eliminar la segregación horizontal en determinadas funciones, áreas de

trabajo y grupos profesionales.

ACCIONES.-

- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y grupos a cubrir.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada.
- La realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal y el personal técnico de selección) con el fin de garantizar que los candidatos de ambos sexos sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias laborales.
- Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- En el plazo de 12 meses desde la firma se diseñarán las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como, la estrategia y calendarios de impartición de los cursos. La realización deberá ser efectiva a más tardar a lo largo del segundo año del Plan.

- La Empresa informará, anualmente, a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.

- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva, se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS

OBJETIVO.- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

ACCIONES.-

Adaptar las aplicaciones informáticas

Anualmente se facilitará al Comité Intercentros, a la Comisión de Seguimiento del presente Plan, la siguiente información estadística desagregada por sexos:

- Selección según clasificación profesional.
- Contratación: teniendo en cuenta tipo de contrato y jornada.
- Ascensos a todos los grupos profesionales.
- Traslados.
- Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
- Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
- Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Esta información deberá referirse al periodo concreto que se establezca en la Comisión de Seguimiento y contendrá toda la información necesaria sobre el periodo, unidades de referencia, etc.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.
- En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.

4.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; Recursos Humanos y personal con responsabilidad para, de esta manera, garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, etc.

ACCIONES.-

- Creación de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos así como los nuevos nombramientos.
- Edición del Plan de Igualdad cuyo contenido será determinado por la Comisión de Seguimiento.
- Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos, que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.

- El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

- Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año como plazo máximo.

5.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO.-

- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.

- Eliminar las barreras que pudiesen dificultar la promoción profesional de las mujeres.
- Fomentar la promoción profesional de la mujer en la Empresa e incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.

ACCIONES.-

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de meritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en los ascensos a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción. De esta manera se garantiza la realización de esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contengan, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- Difusión y publicidad de los criterios de promoción profesional aplicables en la Empresa.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.
- El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de la evaluación (ventas, administración, etc.), orientándose el baremo o peso específico en la valoración o puntuación total, evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres. A título de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, los factores y competencias que se incluirán en la evaluación del desempeño serán: cumplimiento ventas (en el caso de vendedores), atención al cliente, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas de gestión, iniciativa, incidencias de reclamaciones o implicación en los resultados del área.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- En el plazo de dos años desde la firma del Plan, la Empresa definirá el contenido de la evaluación de desempeño del personal y cuantificación del resto de criterios de promoción. Una vez definido y diseñado se informará a la Comisión de Seguimiento.
- Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas, presentada por sexos.
- La Comisión de Seguimiento dispondrá igualmente de toda la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes, de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los responsables de proponer candidatos/as.

6.- MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

ACCIONES.-

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores.
- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Fomentar y favorecer acuerdos individuales entre trabajador/a y empresa con objeto de buscar fórmulas para la conciliación de la vida laboral y familiar, sin excluir de los mismos la posibilidad de cambio de departamento o incluso de centro de trabajo.
- Creación de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras/trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

- Los trabajadores con hijos de 10 años de edad podrán concertar con la Empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, posteriormente dicha reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo Nivel Profesional.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.

- La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.

- La Comisión de Seguimiento estudiará, con carácter anual, la evolución del ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a partir de los datos facilitados por la Empresa.

7.- SENSIBILIZAR A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES PARA COMPARTIR CON LAS TRABAJADORAS LAS RESPONSABILIDADES

OBJETIVO.- Concienciar al personal en relación con el hecho de que las obligaciones familiares son un deber y un derecho, y dar información del disfrute de los derechos de conciliación por el personal.

ACCIONES.-

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, se incluirá un apartado en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará la igualdad de obligaciones con respecto al cuidado de las personas dependientes, la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.
- Igualmente en el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo.
- Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores, en la que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar previstos en la legislación vigente, y sobre todo, que se manifieste que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- La Comisión de Seguimiento estudiará, con carácter anual, la evolución del ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla, relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estos datos, serán facilitados por la Empresa.
- Pasado un mes desde el primer año de vigencia del Plan, se medirá el impacto, y se impulsarán si es el caso, las medidas establecidas en este punto.

8.- MEJORAR Y AMPLIAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA INFORMAR A LOS TRABAJADORES/AS

OBJETIVO.-

- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad y sobre la normativa laboral afectada Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) y Estatuto de los Trabajadores.
- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Seguimiento
- Trasladar los criterios que se exigen para la formación profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro, a las organizaciones sindicales y a la

representación legal de los trabajadores.

ACCIONES.-

- Boletines y circulares (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo) que se publicarán en la Intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.
- Acceso a la Intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- Se ejecutará a lo largo del primer año del Plan.

9.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

OBJETIVO.- Actualizar el “Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa CESS” para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres e incorporar el Acoso por Razón de Sexo.

ACCIONES.-

Revisión y modificación el Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa CESS.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:

- Dentro del primer año desde la entrada en vigor del Plan, se pondrá en marcha la actualización.

10.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 de igualdad a

alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Concretamente, la fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Empresa CESS, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

1.- Constitución de la Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación, tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de CESS. Dicha Comisión se constituirá a los dos meses siguientes de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

2.- Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CESS, estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del Plan, concretamente, tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro del mes siguiente a la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la Empresa actuará como responsable – coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

3.- Funciones de la Comisión

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

4.- Competencias de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado después de la firma del Plan de Igualdad.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del personal y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las acciones.

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.
- Se realizará una primera evaluación de consecución de objetivos y resultados a los cinco años desde la entrada en vigor del mismo. En dicha evaluación se tendrá en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - Grado de consecución de los resultados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el Diagnóstico/reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones y tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

5.- Funcionamiento

La Comisión se reunirá 2 veces al año, con carácter ordinario, de la misma manera, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Domicilio: a efecto de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo Laboral, las cuales se indican a continuación:

- CESS: Conde de Peñalver 45, 28006 - Madrid.
- SPS/FASGA: Calle Almagro nº 4 , 2º - 28010 - Madrid

6.- Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información necesaria establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

7.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



Federación de Asociaciones Sindicales FASGA

www.fasga.com