

# PLAN DE IGUALDAD EN VIAJES EL CORTE INGLÉS





## PLAN DE IGUALDAD EN VECISA

### INTRODUCCIÓN

#### Contexto y Antecedentes

El día 6 de mayo de 2009, se inicia la negociación del Plan de Igualdad de la empresa Viajes El Corte Inglés, S.A. (en adelante VECISA), con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la que participa el sindicato SPV (Sindicato Profesional de Viajes).

La Empresa aporta inicialmente una serie de datos cuantitativos y cualitativos sobre la composición de la plantilla por sexos, puestos y funciones, jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación correspondientes al año 2008, a los que se sumaron, con posterioridad, los datos solicitados por la representación sindical acerca de la composición de la plantilla por niveles profesionales.

Toda esta información se ha elaborado y estructurado siguiendo el modelo del Programa Óptima del Instituto de la Mujer. Con esta información cuantitativa y cualitativa de la Empresa, tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha elaborado el Diagnóstico de situación para el que se han tenido en cuenta las aportaciones de los representantes sindicales.

#### Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical, 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 mujeres y hombres 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 de igualdad a alcanzar, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En orden a 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 de 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 todos los ámbitos, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

### Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en 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 considerará 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, con las salvedades previstas en la Ley.

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 VECISA 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 VECISA 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.

## **2. DIAGNÓSTICO**

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido 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 y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases de la negociación. La Comisión Negociadora ha recabado y analizado los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación. Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico son las siguientes:

- I.- Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II.- Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad de género.
- III.- Fomento de una política de selección /contratación que potencie la representación equilibrada de la mujer.
- IV.- Ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad.
- V.- Promoción Profesional.
- VI.- Actualización del Protocolo de Acoso

## **3. OBJETIVOS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad de la empresa VECISA tiene entre sus objetivos principales los siguientes:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, la garantía de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y

capacidades individuales.

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en niveles profesionales, puestos y funciones. Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- 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 mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en esta materia.

## 4. ACTUACIONES

Este capítulo, partiendo de las principales líneas de acción y objetivos, contiene las actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de evaluación y seguimiento para cada acción prevista.

### 4.1- 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 del Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos que excedan de lo estrictamente necesario.
- Análisis de viabilidad de desarrollo de una nueva herramienta informática que posibilite la recogida de datos, que a su vez facilite el desarrollo y la gestión de la

información relativa a la selección del personal y de la formación.

• 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, SIE, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquéllas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

▶ 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, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

▶ La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género.

#### **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 y la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.

- Dentro del primer año a la firma del Plan, la Empresa procederá a la modificación del Formulario de Solicitud, y al desarrollo de la nueva herramienta informática, 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.

## **4.2- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE LA MUJER EN LA EMPRESA**

**OBJETIVO.-** Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas áreas de trabajo y niveles profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y, el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de mujeres para aquéllas áreas donde estén subrepresentadas.

## **ACCIONES.-**

- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los niveles profesionales como en las funciones y puestos a cubrir.
- 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 responsables del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:
  - ▶ Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
  - ▶ 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 de la vigencia 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.
- La instauración/ampliación de los canales de reclutamiento se hará de manera progresiva.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que se suscriban en ejecución de la acción de ampliación de los canales de reclutamiento.

### **4.3- FORMAR Y SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO Y 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; Departamento de Personal y personas con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la Empresa.

#### **ACCIONES.-**

- Sensibilización e información - Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad y sobre la normativa laboral aplicable (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Estatuto de los Trabajadores).
- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad.
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos y responsables del Departamento de Personal que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

#### **PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:**

- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento en el plazo de 12 meses desde la firma del Plan sobre el contenido, duración, modalidad y criterios de selección de las acciones formativas.
- En el plazo de un año desde la implantación del Plan Formativo, se informará a la Comisión de los participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.
- El diseño de la campaña de comunicación interna, cuya realización será objeto de consulta por la Comisión de Seguimiento, se efectuará en el primer semestre y su publicidad en el segundo.

### **4.4- AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD**

**OBJETIVO.-** Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no

supongan un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en el acceso a la formación; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Por otra parte, en cuanto a la corresponsabilidad, concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

#### **ACCIONES.-**

- Publicar y divulgar las medidas y derechos de conciliación previstos por la legislación y aquellos aplicables en la Empresa que superen la legislación vigente.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores.
- La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- 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 en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal para trabajadores con hijos menores de 10 años.
- Los trabajadores/as con hijos/as 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.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijos de cinco a siete días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período 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.
- También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.
- En los dos supuestos anteriores, durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, posteriormente la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo Nivel Profesional.
- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, se informará a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- Igualmente, en el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.

#### **PLAZO 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.

#### **4.5.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**OBJETIVO.-** Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres.

#### **ACCIONES.-**

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o niveles profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos, si éstos se implantasen, para acceder a puestos de responsabilidad.
- 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, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género.
- 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, públicos y transparentes, que faciliten el desarrollo profesional y económico de todos los trabajadores.

#### **PLAZO 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.

#### **4.6.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO**

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

#### **ACCIONES.-**

Revisión y modificación del Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa VECISA.

#### **PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:**

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

#### **5. 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 la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa VECISA 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 la evaluación del Plan de Igualdad de VECISA. 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 VECISA 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 preceptiva 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 efectos 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:

- VECISA: Avda de Cantabria 51, 28042 Madrid.
- SPV: Calle Almagro nº 4, 2º Piso, 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:

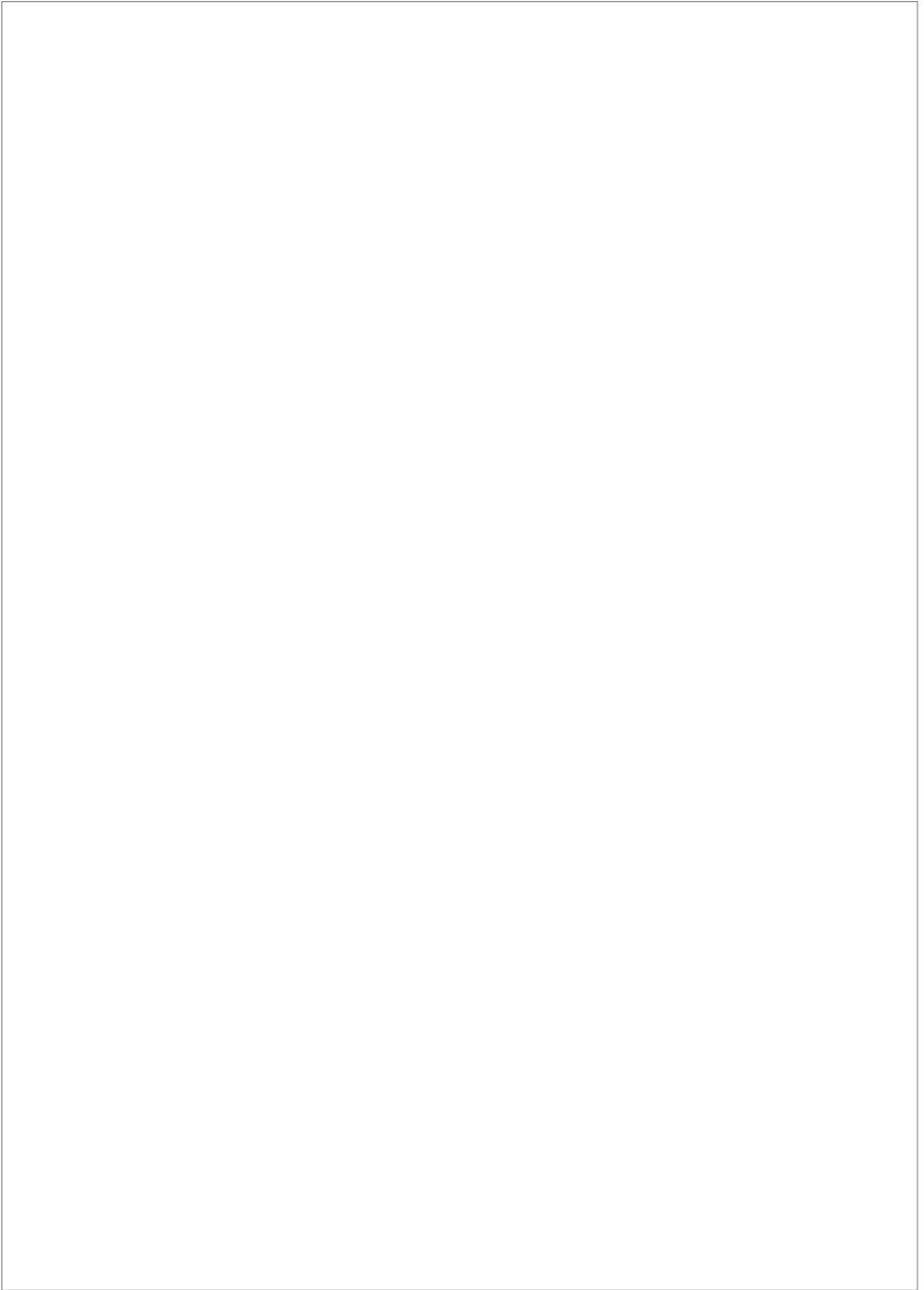
- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información necesaria establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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](http://www.fasga.com)