

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17434 *Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de FIATC.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa FIATC, Código de Convenio número 90100082112011 que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical UGT en FIATC en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de octubre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD FIATC

1. Introducción.
2. Fundamentación jurídica.
3. Objetivos.
4. Resultado del diagnóstico.
5. Medidas a desarrollar por áreas:
 - 5.1 Medidas área de acceso al empleo.
 - 5.2 Medidas área de conciliación.
 - 5.3 Medidas área de clasificación profesional, promoción y formación.
 - 5.4 Medidas área de retribución.
 - 5.5 Medidas área de violencia de género.
 - 5.6 Medidas área de comunicación y lenguaje no sexista.

6. Implantación y seguimiento.

Anexo I. Acuerdo de Empresa de 17 de septiembre de 2008 sobre el Compromiso de Igualdad en FIATC.

Anexo II. Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, y el acoso moral.

1. Introducción

El presente acuerdo tiene como objeto principal evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa, respondiendo a los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo).

El acuerdo de empresa de 17 de septiembre de 2008, firmado entre FIATC y la Sección Sindical Estatal FeS UGT, formalizó la decisión e implicación de las partes en llevar a cabo el I Plan de Igualdad FIATC, integrando una serie de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar y corregir las desigualdades que puedan existir entre las diferentes personas que componen la plantilla de la empresa.

Para llevar a cabo las distintas fases pactadas del Plan, controlar su implantación y realizar las evaluaciones sobre la validez de las acciones y del método, se convino la creación de un grupo mixto de trabajo compuesto de personas designadas por las partes.

Se acuerda que la vigencia del presente plan sea de cuatro años, desde el momento de su firma, con los debidos controles y seguimientos al mismo.

Se procede a renombrar el protocolo firmado con fecha 27 de octubre de 2010 de violencia machista y se adjunta como anexo II del presente con el nombre de « Protocolo para la Prevención y tratamiento del Acoso Sexual, por razón de sexo, y el acoso moral ».

Asimismo, se sustituye el área de salud laboral y prevención acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo del compromiso de igualdad en FIATC de 17 de septiembre de 2008 por el «Área de Violencia de Género», para el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

2. *Fundamentación jurídica*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones (España ratificó la Convención en 1983).

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Amsterdam 1 de mayo de 1999)

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

La Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «... hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.»

Centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Asimismo y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa. Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

- Empresas de más de 250 trabajadores, como es el caso de FIATC.
- Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

Un Plan de Igualdad, tal y como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. *Objetivos del plan*

El Plan de Igualdad FIATC tiene por objeto corregir las desigualdades de género e incorporar medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionar servicios que faciliten el acceso al empleo, la formación, la retribución, clasificación profesional, la promoción, la violencia de género, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

Es la primera vez que se implanta un Plan de Igualdad en FIATC, no habiendo hasta ahora prácticas de acciones positivas en la empresa.

En el acceso al empleo.

A través de los procesos de reclutamiento y selección de personal, FIATC configura la que será su plantilla.

Al ser éste un proceso dinámico, es importante estudiar adecuadamente cual va a ser el sistema de incorporación de personas a la organización de forma que el equipo humano que se configure sea un equipo equilibrado. Para lograr este equilibrio es necesario que la política de reclutamiento y selección de la empresa sea coherente, y garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Partiendo de una plantilla ya configurada en FIATC, resulta imprescindible evaluar los procesos que se han seguido para constituirlos, y determinar qué cambios serían necesarios para conseguir los objetivos que se persiguen al poner en marcha nuestro Plan de Igualdad.

Los objetivos que persigue la evaluación de nuestros criterios de reclutamiento y selección son los siguientes:

- Utilizar los canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos.
- Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.

En la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada a escala internacional y comunitaria como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

Con la legislación actual se introducen cambios en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar. Se trata además de guardar un equilibrio, para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de su familia, desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación familiar.

Por ello, el Plan de Igualdad de FIATC, procura la mejora en materia de conciliación familiar y laboral, facilitando la flexibilidad laboral del personal, que haga compatible la familia con el trabajo. Y conseguir así, un avance en el logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

- Identificar los principales problemas existentes en materia de conciliación de vida familiar y laboral y establecer ámbitos prioritarios de actuación.
- Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello.
- Crear medidas de conciliación, como la flexibilidad del tiempo y el espacio.
- Crear la figura del agente de igualdad para detectar las medidas necesarias a implantar, y garantizar su correcta ejecución, y la evaluación de las mismas.

En la clasificación profesional.

Los sistemas de clasificación profesional son un mecanismo de diferenciación y jerarquización de las personas dentro de la estructura de la empresa.

La búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se debe limitar al acceso al empleo, sino que debe continuar una vez que la persona entra a formar parte de la organización. Por ello, una vez que incorporamos el personal a nuestra organización, debemos mantener el grado de interés por garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello debemos aplicar la perspectiva de género a todas las intervenciones que, con la plantilla, se lleven a cabo, especialmente desde el departamento de Recursos Humanos.

Las estadísticas del mercado laboral apuntan a la existencia de una diferencia significativa en el tipo de puestos y niveles de jerarquía, que mujeres y hombres ocupan dentro de las organizaciones, por lo que nuestro interés debería centrarse en analizar estas diferencias, y establecer los mecanismos que puedan ayudar a corregirlas.

El objetivo básico que persigue la evaluación del sistema de clasificación profesional de nuestra empresa es el siguiente:

- Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

En la promoción.

La promoción dentro de la empresa es un proceso a través del cual las personas que forman parte de la misma, ascienden dentro de los distintos niveles de la organización para pasar a desempeñar cargos o funciones, que implican mayores responsabilidades o el ejercicio de un poder más amplio.

No siempre los criterios utilizados para la promoción interna son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad. Tradicionalmente, la promoción en las empresas es por libre designación, y en muchas ocasiones, las mujeres encuentran grandes obstáculos para promocionar, debido tanto a aspectos culturales y sociales, como a otros criterios subjetivos en los que priman otros factores, que nada tienen que ver con la capacidad, ligados coyunturalmente a la mujer, y que impiden la igualdad de trato y de oportunidad frente a la promoción.

Al evaluar los métodos de promoción interna en la empresa, debemos perseguir los siguientes objetivos:

- Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales.
- Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.

En la formación.

Los procesos de formación en la empresa son fundamentales, para que las personas que integran la organización, puedan mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

Asimismo, los procesos de formación están estrechamente relacionados con la promoción interna y la definición de planes de carrera del personal, ya que permiten el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos que facilitarán una promoción más igualitaria:

- Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.
- Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.
- Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.

En la retribución.

Según el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. Se entiende por retribución:

«El salario o sueldo normal de base o mínimo y cualquier otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador en razón de la relación del trabajo.»

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

Existe discriminación salarial cuando las diferencias retributivas no obedecen a diferencias de productividad o rendimiento.

La empresa deberá realizar un estudio interno, con el fin de analizar su política laboral y retributiva, para detectar situaciones de discriminación salarial y laboral, con el objeto de corregirlas o eliminarlas. Por ello, se plantea una serie de objetivos a cumplir, acciones para llevar a cabo esos objetivos, los recursos que se van a utilizar y un sistema de evaluación para valorar los resultados obtenidos.

Objetivos:

- Analizar los puestos de la empresa: cuantos son ocupados por mujeres y cuantos son ocupados por hombres.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad; evitar la segregación vertical y horizontal.

- Promover la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Comprobar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto de trabajo.
- Comprobar en qué casos el trabajador o la trabajadora de la empresa cobra incentivos y evitar que se produzca discriminación.
- Potenciar la formación de las trabajadoras para promocionar laboralmente.
- Analizar si los incentivos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por el nivel de disponibilidad y presencia en el puesto de trabajo.
- Analizar si los puestos donde predomina la presencia femenina están peor clasificados que aquellos donde predominan los hombres, siendo similares en cuanto a responsabilidad.

En la violencia de género.

La violencia de género es la manifestación extrema de la desigualdad. Según la Ley Integral «se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad», (párrafo primero del apartado I de la exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Tras más de treinta años de Constitución y, por ello, de la proclamación de la igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental, valor superior, y principio general de consagración del derecho a la no discriminación por razón de sexo, aún hoy la realidad social nos demuestra que a las mujeres les queda camino por recorrer para que los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos sean ejercidos en igualdad de condiciones por hombres y mujeres.

La resistencia al cambio de ciertos roles sociales establecidos por determinados estereotipos que sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad, sumisión o supeditación a los varones suponen obstáculos ante los que se enfrentan las mujeres para avanzar en esa igualdad real y efectiva.

Puesto que la violencia de género no es un problema que afecte sólo al ámbito privado, mediante este Plan de Igualdad perseguiremos los objetivos de sensibilizar y prevenir.

En la comunicación y para un lenguaje no sexista.

El lenguaje es la herramienta humana más valiosa para la comunicación de la cultura. El lenguaje es una creación del ser humano. Es el instrumento a través del cual emergen las ideas, los sentimientos y las emociones. El lenguaje no es algo inmutable. La lengua, entendida como elemento de comunicación, se transforma y se adapta a los cambios que se suceden en la realidad. El lenguaje, por definición, no es sexista, lo es el uso que hagamos de él.

La utilización del lenguaje no-sexista se presenta como una oportunidad excepcional para hacer creíble unas relaciones más igualitarias, a la par que para ir reduciendo espacios de desigualdad.

El sexismo es según el Diccionario Académico: «la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro» El sexismo lingüístico sería el tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

La utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos que contribuye a la ocultación de las mujeres y, por tanto, al sexismo lingüístico. Genera la idea de que es el hombre el sujeto de todos los hechos que se pretenden comunicar y desde el punto de vista de la igualdad produce una «invisibilidad» de la participación femenina. «Invisibilidad» que es a la vez causa y consecuencia del sexismo social.

Actualmente, en un momento de revolución tecnológica, en que la comunicación audiovisual se ha convertido en un instrumento imprescindible de la sociedad de la información y del conocimiento como medio directo de llegar al público, la publicidad

sigue manteniendo la discriminación hacia las mujeres, reflejando una visión sexista y con los papeles tradicionales que les han asignado en el reparto de roles de género.

La utilización de la imagen sexista de la mujer con fines publicitarios o propagandísticos «vende» modelos ficticios de comportamiento, de imagen y de ideología y coloca a la mujer en una dimensión que no es real. La imagen que se proyecta es, en muchas ocasiones, vejatoria hacia la mujer, provoca estereotipos falsos y discriminatorios, reforzando una falsa percepción de la realidad que lejos de otorgarle el rol que le corresponde, contribuye a entorpecer el cambio de concepción y proyección de la identidad de la mujer y ahonda las diferencias entre sexos.

4. Resultado del diagnóstico

La negociación del presente Plan ha sido precedida, como se ha dicho, por la firma de un acuerdo entre la Empresa y la Sección Sindical Estatal por el que se estableció el compromiso de negociar el I Plan de Igualdad FIATC así como las áreas sobre las que versaría, sus fases, el grupo de trabajo, etc.

Durante algunos meses se ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación. En concreto, se ha recopilado información de la distribución de la plantilla por edades y género; por niveles de estudio y género; por categorías profesionales y género; por tipo de contrato y género; por jornada laboral semanal y género.

En cuanto a los movimientos de personal, se ha recogido información sobre: ingresos y bajas por género; motivo de las bajas producidas en el último año, por género; número de horas de baja temporal en el último año, por género.

Con relación a las responsabilidades familiares, se ha podido obtener información sobre: número de hijas e hijos del trabajador y de la trabajadora; edades de hijos e hijas del trabajador y trabajadora; otras personas a cargo, por género.

Referente a la Promoción profesional, se han reunido los datos de: Ascensos de nivel en el último año, por género, así como las promociones vinculadas a movimientos geográficos y ascensos por categorías y género.

Se ha procedido a componer el Cuadro Retributivo de la plantilla FIATC en cuanto a salarios base, complementos salariales y retribución total, por géneros y categorías.

Asimismo, se ha realizado una tabla de formación impartida a la plantilla de FIATC durante el último año, por género, con el tipo de formación, la metodología utilizada, los lugares de impartición, el horario. De igual modo se ha procedido con la formación prevista.

La empresa ha dado respuesta a casi un centenar de cuestiones que se le han formulado sobre los seis bloques en los que hemos organizado las materias del Plan:

- Área de acceso al empleo;
- Área de conciliación;
- Clasificación profesional; promoción; formación;
- Área de retribuciones;
- Violencia de género;
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Analizando los datos obtenidos hemos obtenido las siguientes conclusiones:

El porcentaje de mujeres es del 57% y el de hombres del 43%. Hay una tendencia a que el número de mujeres duplique al de los hombres en los tramos de edad hasta los 39 años, equilibrándose entre los 40 y los 49 años e invirtiéndose a partir de los 50 años.

Aunque no se han obtenido datos del nivel de estudios de la totalidad de la plantilla, en la muestra recogida se aprecia que hay un porcentaje similar de hombres y mujeres con nivel de estudios primarios y universitarios, pero superior en las mujeres con nivel de estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)

En cuanto a la composición de la plantilla FIATC por categorías decir que: el 78,26% del N1 está compuesto por hombres; el 74,42% del N2 está compuesto por hombres; el 78,78% del N3 está compuesto por hombres; el 57% del N4 está compuesto por hombres; el 56,3% del N5 está compuesto por hombres; el 71,2% del N6 está compuesto por mujeres; en el N7 hay paridad; el 72,67% del G8 está compuesto por mujeres.

En cuanto al tipo de contrato, destacamos que el 61,22% de los contratos temporales de la plantilla son de mujeres.

En cuanto a la jornada laboral todos los casos de reducción de jornada recaen sobre las mujeres.

Del movimiento de personal decir que el 64,6% de los ingresos en la empresa en el último año corresponden a mujeres, así como el 75% del total de bajas en el mismo periodo de tiempo. La mayoría de los casos de baja en la empresa por parte de las mujeres se debe a finalización de contrato (45%) y abandono voluntario (14,5%). Todos los casos de abandono por excedencia (3,8%) son de mujeres.

En los casos de IT por EC, las mujeres copan el 59,94% de las horas de baja. Por el contrario, en los sucesos de IT por AC, los hombres suman el 85% de las horas de baja. No aparece en la estadística que haya bajas temporales en el último año por atención de personas a cargo.

Respecto a las responsabilidades familiares indicar que el 33,5% de la plantilla tiene hijas o hijos y el 0,73% tiene otras personas a su cargo.

Sobre la promoción profesional, el 76% de los ascensos de categoría durante el último año han recaído sobre mujeres. Del total de ascensos en mujeres durante el último año, el 88,57% se ha producido al GII N6.

En cuanto a las diferencias en la retribución total mensual se constata que en todas las categorías los hombres cobran más que las mujeres, especialmente en las categorías superiores G1 N1 y G1 N2. Esto es debido a que antiguamente la plantilla estaba compuesta por un porcentaje mayoritario de hombres, por lo que estos están en categorías profesionales más elevadas y disponen de un mayor complemento salarial en concepto de antigüedad. Esta diferencia salarial irá desapareciendo progresivamente ya que en la actualidad la plantilla está compuesta por un porcentaje mayor de mujeres que de hombres y la mayoría de las jubilaciones que se producen son de hombres con mucha antigüedad.

Con relación a la formación, hay paridad en el porcentaje de personas que han recibido formación en el último año y en el porcentaje de alumnos y alumnas, ya que en muchos casos una misma persona ha realizado varios cursos.

Los cursos de habilidades (ventas, atención al cliente...) han sido realizados en un 76,74% por mujeres. En los cursos de formación especializada hay paridad.

De los cursos de formación previstos, el 70% del total serán fuera de la jornada laboral. El 40% del total de los cursos de formación previstos será fuera del centro de trabajo. Sólo el 16% del total de los cursos de formación previstos será on-line.

No se ha impartido ni se tiene previsto impartir formación en igualdad de oportunidades.

5. Medidas a desarrollar por áreas

Medidas área de acceso al empleo.

– Se ofrecerá información ajustada al perfil del puesto, evitando la utilización de estereotipos y de lenguaje sexista. En los cuestionarios de obtención de datos de los candidatos externos, se eliminarán cuestiones relativas a algunos datos personales, como por ejemplo estado civil, hijos, etc.

– Con carácter general, en función de la oferta curricular recibida y siempre que las candidaturas presentadas cumplan con el perfil requerido por el puesto, se procurará equilibrar la representación de ambos sexos al final del proceso.

– Se formará en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección.

– Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

- La empresa informará anualmente a la comisión mixta de igualdad del número de hombres y mujeres que se contratan durante el mismo periodo.
- La Comisión vigilará periódicamente el equilibrio en la composición de la plantilla.

Medidas área de conciliación.

- Se realizará una campaña informativa sobre las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad y se facilitará información a toda la plantilla FIATC sobre las medidas de conciliación que se recogen en la legislación general, en el Convenio y las que tenemos negociadas en el ámbito de la empresa.
- Entre los valores de FIATC se encuentra el compromiso hacia sus empleados en el campo de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.
- En este sentido la Dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores han acordado algunas medidas que facilitan la conciliación y que mejoran de forma sustancial las incluidas en el Convenio Colectivo del Sector Asegurador:
 - El horario de referencia para toda la plantilla de FIATC es de 7:30 horas a 15 horas, de lunes a viernes, a lo largo de todo el año, respetando los períodos de descanso previstos legalmente.
 - La denominada pausa de desayuno será de 30 minutos y se mantendrá como tiempo efectivo de trabajo.
 - A fin de conciliar la vida laboral y personal también se acepta como horario de trabajo de 8:15 a 15:15 horas, con la renuncia del trabajador/a a los 30 minutos de tiempo de descanso estipulado para el desayuno.
 - Con el propósito de ampliar las posibilidades de conciliación, también se acuerda como alternativa a la mencionada renuncia del desayuno, la opción de recuperar en una tarde a la semana la media hora acumulada por cada día laborable; es decir, en una semana sin festividades ni días vacacionales, se acumularán 2 horas 30 minutos que se deberán recuperar en un día por la tarde y en un horario consensuado previamente con su jefe directo.
 - Se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes a las establecidas con carácter general en los supuestos especiales regulados en el artículo 48 del Convenio General de Seguros, a través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores.
 - Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual, no sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión, ni pierdan la posibilidad de promoción interna.

Medidas sobre clasificación profesional y promoción.

- Se propiciará una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, favoreciendo su acceso a todos los niveles y categorías. Cuando se produzca cualquier vacante para cubrir, en igualdad de condiciones se mostrará preferencia por el sexo menos representado.
- Garantizar que los empleados que se acojan a medidas de conciliación sean evaluados por su rendimiento en el puesto de trabajo.
- Analizar los procesos selectivos de los últimos años desagregando por sexo los resultados de los mismos para detectar incidencias en los resultados en cuanto al número de contrataciones efectuadas con mujeres y hombres y sus jerarquías y valorar el establecimiento de medidas correctoras.
- Estudiar los departamentos, secciones y sucursales feminizados o masculinizados para estudiar la posible aplicación de medidas correctoras.
- Dar las mismas posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial, que a aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.
- Establecer criterios para que en todos los departamentos tengan las mismas posibilidades de promoción interna.
- Motivar e incentivar a las mujeres de la empresa para que accedan a puestos y secciones en las que se encuentren subrepresentadas.

– Analizar y evaluar las dificultades e inconvenientes de acceso de las mujeres a determinados puestos directivos o intermedios, y planificar actuaciones para la eliminación de los obstáculos que pudieran detectarse.

– Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.

– Definir planes de carrera dentro de la organización, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo y la formación necesaria a llevar a cabo.

Medidas sobre formación.

– Formación del personal de Recursos Humanos en materia de Igualdad de Oportunidades e incorporación de cursos de Igualdad a los futuros Planes de Formación de la empresa para sus trabajadoras y trabajadores.

– La formación para trabajadoras y trabajadores se realizará de forma preferente en horario laboral. Se facilitará cursos a distancia (e-learning) para personas que estén en excedencia, bajas de maternidad o reducciones de jornada.

– Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres

– Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.

– Crear programas de mentoring (ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento y su trabajo).

– Diseñar los planes de formación de forma que incorporen soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que asisten a los cursos.

– Comunicar a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan anual de formación, para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal, incluyendo a cualquier persona de la plantilla, que se encuentre en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.

– Incluir los criterios de Igualdad de Oportunidades en el Plan Estratégico de Formación y en su gestión.

– Impartición de acciones formativas para el personal, que les faciliten el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Medidas en el área de retribuciones.

– Aplicación del principio «trabajo de igual valor, igual salario».

– Realizar periódicamente cuadros de retribución en clave de género para comprobar la evolución de las diferencias salariales detectadas en determinados puestos de trabajo.

– Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.

– Identificar cualquier diferencia salarial.

– Eliminar las diferencias identificadas que no puedan ser explicadas más allá de diferencias basadas en el género de las personas.

– Incentivar la formación a directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en la empresa. Es necesario que se implique el personal directivo.

– Fijar los complementos salariales con criterios objetivos.

Medidas en el área de violencia de género.

– Dar a conocer a toda la plantilla FIATC lo contenido en la Ley Orgánica de Medidas de Protección integral contra la violencia de género y demás legislación que respecto a la violencia de género haya en el ámbito laboral.

Medidas en el área de comunicación y lenguaje no sexista.

- El primer paso es realizar una difusión interna del plan de igualdad, empezando por las personas con responsabilidad de gestión, en especial los responsables de Recursos Humanos, y finalmente todo el personal.
- Informar a la plantilla de qué es el Plan de Igualdad FIATC y en qué va a afectar a los trabajadores y las trabajadoras.
- Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.
- Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de la organización, deberán conocer, apoyar y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.
- Utilización de lenguaje no-sexista en las imágenes y en la comunicación, y especialmente la relacionada con las ofertas de trabajo, procesos de selección, formación y desarrollo.
- Se puede optar por la difusión externa del plan, que aportaría ventajas a la empresa. Gracias a esta mejora de imagen, FIATC puede atraer a proveedores/as, clientes/as e incluso plantilla más numerosa y disponer de personas altamente capacitadas e interesadas en trabajar en ella.

6. *Implantación y seguimiento*

Se realizará un seguimiento periódico de la puesta en marcha de las acciones programadas. Para ello se realizará una revisión anual de los indicadores utilizados para la realización del diagnóstico de situación, en concreto se deberá actualizar la siguiente información: Distribución de la plantilla por edades y género; por niveles de estudio y género; por categorías profesionales y género; por tipo de contrato y género; por jornada laboral semanal y género.

A través de dicho seguimiento observaremos la evolución de los indicadores y conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de las acciones concretas y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

La responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento de la evolución del Plan, recaerá sobre la Comisión de Igualdad, quien, cumpliendo con su cometido, deberá:

- Analizar los indicadores que anualmente obtendrá del departamento de Recursos Humanos sobre los avances del Plan de Igualdad.
- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, de nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas, cuando sea necesario.
- La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral, pudiéndose convocar a solicitud de cualquiera de las partes sesiones extraordinarias.
- De las reuniones ordinarias y extraordinarias, se redactarán actas detallando en ellas los puntos del Orden del Día y todos los asuntos tratados, así como los acuerdos adoptados, los puntos en los que no se ha llegado a un acuerdo y los motivos de la discrepancia. Las actas serán firmadas por ambas partes.
- No obstante, y dado el carácter dinámico de la naturaleza del Plan de Igualdad, anualmente se podrán revisar e incorporar las medidas que se estimen oportunas, en función de las necesidades detectadas.

En Barcelona, 27 de julio de 2011.–Firmado: Francisco Barcelona Sánchez, Director RRHH FIATC.–Magdalena Boncompte Oria, UGT-FIATC.–Edith Alonso Gatpandan, UGT-FIATC.–Blai Vázquez i García, UGT-FIATC.

ANEXO I

Acuerdo compromiso con la igualdad en FIATC

En Valencia, 17 de septiembre de 2008.

REUNIDOS

De una parte D. Francisco Barcelona Sánchez, en su calidad de Director de Recursos Humanos de FIATC Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, en adelante FIATC.

De otra, D. Blai Vázquez i García, como representante legal de los trabajadores, en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical Estatal de FeS UGT en FIATC, en adelante La Sección Sindical.

MANIFIESTAN

Que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido. La igualdad como principio fundamental viene recogida en diversos textos internacionales:

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminaciones contra la mujer, aprobada por la ONU en diciembre de 1979, reconoce este derecho.

La Unión Europea reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental (tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999)

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo e impone en su artículo 9 la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo) obliga a las empresas de mas de 250 trabajadores a elaborar e implantar Planes de Igualdad en las empresas.

Por estos motivos, las partes firmantes

ACUERDAN

Primero.

La decisión e implicación de las partes en llevar a cabo El Plan de Igualdad FIATC, así como la integración de una serie de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar y corregir las desigualdades que puedan existir entre las diferentes personas que componen su plantilla.

Segundo.

El compromiso adoptado en el punto primero contará con toda la organización y los diferentes niveles que la forman, que quedara así representada en su totalidad, y su implicación y participación en el plan se llevará a efecto de una forma equilibrada.

Tercero.

La creación de una Comisión Mixta de Igualdad en FIATC que estará compuesta por dos personas designadas por la empresa y dos personas designadas por La Sección Sindical, cuya misión será llevar a cabo las distintas fases de El Plan de Igualdad FIATC, cuyo ámbito de aplicación será el de toda la empresa. Dichas fases, así como las medidas necesarias a llevar a cabo, serán las siguientes:

1. Realizar el Estudio de Situación.
 - a. Recogida de información empresa y plantilla.
 - b. Detección de necesidades por áreas.

2. Diseño de El Plan de igualdad FIATC.
 - a. Fundamentación Jurídica.
 - b. Pretensiones.
 - c. Resultado del diagnóstico.
 - d. Justificación de actividades a desarrollar por Áreas:
 - i. Medidas área de acceso al empleo.
 - ii. Medidas área de conciliación.
 - iii. Medidas área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.
 - iv. Medidas Área de Retribución.
 - v. Medidas Área de Salud Laboral y prevención acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
 - vi. Medidas Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.
 - e. Implantación.
 - f. Seguimiento y evaluación.

Cuarto.

Se fija el siguiente calendario de fechas y pasos para la elaboración de El Plan de Igualdad en FIATC y su implantación, seguimiento periódico y evaluación.

1 de diciembre de 2008 - Conclusión del Estudio de Situación.

1 de marzo de 2009 - Conclusión del Diseño de El Plan de Igualdad FIATC.

1 de abril de 2009 - Momento de la acción: Fecha de implantación de El Plan de Igualdad FIATC.

La Comisión Mixta de Igualdad en FIATC elaborará una Guía de Implantación: calendario, responsables y acciones que se llevarán a cabo en cada momento concreto.

Se definirá a partir de este momento una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla, sobretodo, de a quienes se dirijan las acciones.

Se realizará un seguimiento periódico quincenal por La Comisión de Igualdad de la puesta en marcha de todas las acciones programadas para conocer los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

La Comisión de Igualdad realizará la evaluación sobre la validez de las acciones y la adecuación del método de trabajo empleado. El análisis deberá ser cualitativo y cuantitativo estableciendo unos recursos y unos métodos apropiados para que sea lo más eficaz posible.

– Dispondrá de un instrumento de recogida de información que permita chequear la adecuación e impacto de las medidas adoptadas.

– Disertará cuestionarios de satisfacción dirigidos a la plantilla sobre los efectos de la aplicación de las acciones vinculadas a la igualdad de género.

Quinto.

El Plan de Igualdad FIATC carece inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligado a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido podrá ser renovado transcurrida la vigencia del I Convenio de Empresa FIATC cuya petición de negociación ha sido realizada formalmente o transcurridos cinco años desde la firma de El Plan de Igualdad FIATC.

Sexto.

El Plan de Igualdad FIATC se incorporará al texto del I Convenio de Empresa FIATC si, una vez diseñado, todavía no se ha cerrado la negociación del mismo.

Séptimo.

Se realizará una difusión interna tanto del presente compromiso como de El Plan de Igualdad FIATC, una vez diseñado, a todo el personal, empezando por las personas con responsabilidad de gestión.

Y en prueba de conformidad, firman las partes el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO II

Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, y el acoso moral

Introducción

FIATC Seguros y Reaseguros a prima fija se compromete a trabajar para conseguir un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Todas las mujeres y hombres que configuran la plantilla de FIATC Seguros tienen derecho a que se respete su dignidad y la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto.

De acuerdo con estos principios, FIATC declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto y que, caso de producirse, no serán ignorados y serán sancionados.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquiera de las instancias administrativas o judiciales, el procedimiento se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa, la apertura de expediente informativo y comunicación a la representación legal de los trabajadores, si así lo solicita la persona afectada.

Definición de conceptos

La violencia machista se puede definir como la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

La violencia machista sobre la mujer puede ser ejercida, de manera puntual o reiterada, de alguna de las formas siguientes:

- **Violencia física:** comprende cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- **Violencia psicológica:** comprende toda conducta u omisión intencional que produzca en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
- **Violencia sexual y abusos sexuales:** comprende cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, incluida la exhibición, la observación y la imposición, mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, con independencia de que la persona agresora pueda tener con la mujer o la menor una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.
- **Violencia económica:** consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos, y la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

Procedimiento de actuación

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

La víctima o persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. El departamento de Recursos Humanos (a partir de ahora RRHH) o bien el de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora PRL) valorarán la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

El Departamento de RRHH o el de PRL se entrevistará con la persona afectada e intentará recabar toda la información, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. En el caso que no se hubiese realizado comunicación escrita de los hechos, desde RRHH o PRL, se redactará un informe detallado que sirva como base para la investigación.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

En el plazo máximo de diez días contados a partir de la presentación de la denuncia, el departamento de RRHH o PRL, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observados y procederá, en su caso, a tomar las medidas disciplinarias oportunas.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Medidas disciplinarias

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General de Seguros.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (sucursal, departamento) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

La empresa tomará las medidas oportunas para averiguar los hechos e impedir la continuidad del presunto acoso, quedando exonerada la empresa de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Constituye un factor de agravación el hecho que la situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

En lo no regulado por el presente protocolo se estará a lo dispuesto en:

- El Convenio General de Seguros.
- Ley Orgánica 1/2004, de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Otras normas de carácter autonómico.

En Barcelona, 27 de octubre de 2010.–Firmado: Director de Recursos Humanos, D. Francisco Barcelona Sánchez.–Representante de los trabajadores, D. Blai Vázquez i García.