

I Plan de igualdad de Oportunidades 2011- 2012

COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA

INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad... que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El primer Plan de Igualdad de Comisiones Obreras región de Murcia, se elabora a partir de la presentación de su solicitud, acordada por la Comisión Ejecutiva y el Comité de empresa, en el marco de la Orden IGD/1210/2010 por la que se convocan ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres, correspondientes al año 2010 (BOE 12 de mayo de 2010).

El Convenio colectivo de trabajo de CCOO Región de Murcia, en su anexo IV, a su vez, recoge que “Durante la vigencia del presente convenio, la dirección del Sindicato, a través de la Secretaría que ésta determine junto a los/las representantes de los/las trabajadores/as, procederán a la elaboración y negociación del Plan de Igualdad de CCOO RM.

Para su entrada en vigor, el Plan de Igualdad negociado, deberá ser ratificado y aprobado por los órganos de dirección de CCOO RM.”

El diagnóstico de situación para la realización del Plan de Igualdad de CCOO Región de Murcia, ha consistido en recabar, contrastar y analizar la información necesaria, para detectar posibles discriminaciones por razón de sexo en el ámbito de empresa, con la finalidad de programar un conjunto ordenado de medidas, que consigan mediante su aplicación, alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones detectadas.

Para su realización se ha tenido en cuenta en primer lugar, la cultura organizacional tanto a nivel Estatal, como de Comisiones Obreras región de Murcia, con el fin de visualizar la situación de partida a y que se ha tenido en cuenta a la hora de planificar las medidas y actuaciones enmarcadas en el plan de igualdad de CCOO Región de Murcia, por lo que se ha analizado, la implicación de Comisiones Obreras y por extensión de CCOO región de Murcia con la igualdad y si esta implicación o compromiso firme con la igualdad está ubicada en el eje central de la propia ideología de la organización; para ello se ha contado con la siguiente documentación:

- Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Resoluciones y documentos aprobados en el 9º Congreso de Comisiones Obreras.
- Informe General del 9º Congreso y Programa de Acción Confederal de Comisiones Obreras.
- Estatutos CCOO Región de Murcia aprobados por el 9º Congreso de CCOO Región de Murcia.
- Resolución General aprobada en el 9º Congreso de CCOO Región de Murcia.
- Programa de Acción CCOO Región de Murcia aprobado en el 9º Congreso.
- Memoria de actividad de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras- Región de Murcia (2004-2007)
- VI Convenio Colectivo de CCOO Región de Murcia.

También se han consultado las siguientes fuentes:

- Página Web de CCOO Región de Murcia
- Folletos editados por CCOO en materia de igualdad
- Guía de Servicios

En segundo lugar, se ha recabado información utilizando una metodología mixta, es decir, de recogida, tratamiento y análisis, tanto de datos cuantitativos como de información cualitativa.

Como soporte para este análisis se ha contado con el manual para delegados y delegadas para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de Igualdad, Editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, recabando datos sobre el acceso a la empresa, las características de la plantilla, retribuciones, formación continua, promoción y conciliación, completando esta fase de diagnóstico contando con los instrumentos de apoyo para la elaboración del diagnóstico de igualdad, que se encuentran en la página Web del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico se ha contado con datos desagregados en función de la variable sexo, en todos los casos: relativos estructura de la plantilla, como son:

- Distribución de la plantilla por sexo
- Distribución de la plantilla por antigüedad
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato
- Distribución de la plantilla por departamentos y categorías profesionales
- Complementos salariales
- Retribuciones medias por cada puesto de trabajo

- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categorías profesionales
- Distribución de la plantilla por tipo de jornada
- Incorporaciones en los últimos 3 años
- Bajas definitivas.

Se han recabado datos sobre la formación de la plantilla:

- Formación realizada en el periodo 2009-2010
- Lugar de impartición y los horarios de formación
- Diferenciación entre formación voluntaria y formación obligatoria.

También se ha contado con datos cuantitativos sobre la promoción de la plantilla:

- Promociones realizadas en los últimos tres años
- Distribución de ascensos y promociones por categoría profesional
- Tipos de promociones en 2009 y 2010

Finalmente, datos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para la elaboración del diagnóstico, se han tratado los datos cuantitativos obteniendo porcentajes verticales y horizontales, con el resultado de indicadores comparativos de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras. En relación al análisis de las retribuciones en cada puesto de trabajo, se ha obtenido un promedio por cada puesto de trabajo, y se han presentados desagregados por sexo.

Para completar la visión de la situación de partida, se han utilizado dos métodos cualitativos de recogida de información:

Respecto a la formación, se ha realizado un sondeo consistente en la realización de entrevistas telefónicas en un cuestionario cerrado de preguntas abiertas, a una muestra estratificada y aleatoria por departamentos compuesta por diez personas de la plantilla, que han dado su opinión sobre los canales por los que le llega información sobre los cursos de formación ocupacional, la relación que encuentran entre la formación y el puesto, la obligatoriedad o voluntariedad de realizar cursos, interés en formarse en áreas distintas al puesto de trabajo que vienen desempeñando y la percepción en cuanto a la facilidad de acceder a cursos formativos respecto a las personas del otro sexo. También se ha realizado una entrevista abierta a uno de los miembros componentes de la Comisión de calidad y del comité de empresa, en relación a la planificación de las actividades formativas dirigidas a la plantilla.

En cuanto al diagnóstico relacionado con el reclutamiento y acceso para trabajar en CCOO Región de Murcia, se ha realizado una entrevista extensa y semi-estructurada, con la persona responsable de la selección en la que se han tratado los siguientes aspectos:

- Formato de las ofertas de empleo
- Cauces de comunicación de las vacantes
- Plazo de presentación de solicitudes
- Requisitos curriculares para el acceso
- Pruebas de acceso y valoración

- Preselección de las candidaturas finales
- Perfil de las personas candidatas respecto al sexo y a la cualificación,

La entrevista ha finalizado con preguntas sobre los conocimientos en materia de igualdad de las personas que participan en los procesos de selección y sobre la existencia o no, de medidas positivas en su caso, para la contratación a igualdad de baremo de una persona del sexo menos representado en una ocupación o categoría específica.

El diagnóstico se ha elaborado durante el mes de Febrero de 2011 y la primera semana de marzo del mismo año. La fecha de referencia de los datos analizados abarca desde los 3 últimos años, hasta el mes de Febrero de 2011, es decir, se dispone de datos completamente actualizados.

A esto hay que añadir como referencia, la Memoria de actividad de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras Región de Murcia, en la etapa anterior al último congreso y que abarca desde 2004 hasta 2007

Respecto a la utilización de datos tan recientes, hemos de destacar, que desde el mes de noviembre de 2010, hasta finales de enero de 2011, en el sindicato Comisiones Obreras Región de Murcia, se ha negociado un Expediente de Regulación de Empleo, debido principalmente a la caída de ingresos que proporcionaba la Administración regional, bien a través de programas consolidados incluidos en subvenciones nominativas, bien a través de programas finalistas, como los de integración de las personas inmigrantes, prevención de riesgos laborales, etc...lo que ha supuesto la inviabilidad de diferentes servicios y programas por falta de financiación, cuestión que ha afectado a todo el personal de la organización incidiendo más directamente al personal adscrito a los mismos. Así, no se han renovado los contratos de las personas con contrato de obra o servicio de duración determinada que han finalizado entre diciembre y enero de 2011 y se ha negociado un expediente con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, que ha afectado voluntariamente a otras doce personas.

El resultado del diagnóstico ha proporcionado una visión integral sobre la situación en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres que trabajan en Comisiones Obreras Región de Murcia, como personal de plantilla.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y CULTURA EN IGUALDAD

Nombre o Razón social:	Comisiones Obreras Región de Murcia
Forma Jurídica:	Asociación sindical
Sector / Actividad:	Actividad Sindical
Fecha de Constitución	27 de junio de 1983
Nº de Centros	15
Localización de los Centros	Murcia, Alhama, Águilas, Bullas, Caravaca, Cartagena, Cehegín, Cieza, Jumilla, Lorca, Mazarrón, Mula, Totana, Torre Pacheco y Yecla
Convenio colectivo	Publicado el viernes, 23 de julio de 2010 BORM Nº 168.- Ámbito Empresa.

La igualdad entre mujeres y hombres, se encuentra recogida de manera explícita en los estatutos de CCOO, en los que se considera la estrategia dual, como el eje central de las políticas de igualdad de la organización.

En su definición de principios, Comisiones Obreras se define como un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, intercultural y diverso¹.

Explícitamente “La CS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

Para ello, CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad) así como desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato”

En su definición y ámbito de actuación, entre otras, orienta su actividad hacia “la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en cualquier ámbito laboral”.²

¹ “Estatutos de la CS de CCOO”, Ed: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid – marzo de 2009 – p. 9 a 12
(los Estatutos, fueron aprobados en el 9º Congreso Confederado celebrado en Madrid los días 17, 18, 19 y 20 de diciembre de 2008)

² Ibídem – p.13

El plan de acción Confederal, incluye la perspectiva de género de forma transversal y con acciones específicas, cuestión que garantiza el compromiso de la organización en materia de igualdad, configurado en ejes estratégicos, con objetivos y acciones concretas.

El 9º Congreso Confederal de CCOO refuerza su compromiso de continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres a través del fortalecimiento de las políticas de género en el sindicato y en la sociedad³, tal y como se recoge a continuación:

En la acción laboral y sindical, CCOO trabajará activamente por:

- Impulsar y promover la elaboración e incorporación de planes y medidas de igualdad en las empresas a través de la Negociación Colectiva, avanzando en la igualdad laboral entre hombres y mujeres, eliminando actitudes empresariales discriminatorias y sexistas como las que se producen en relación a la uniformidad de las trabajadoras, que derivan en antisindicales, incluso con despidos, contra delegadas de Comisiones Obreras en Andalucía. Queremos que las mujeres accedan mayoritariamente al empleo de calidad, por lo que instamos a que se pongan en marcha políticas activas destinadas a evitar la precarización del empleo femenino, así como a que se activen mecanismos de vigilancia laboral destinados a evitar el fraude en la contratación y el empleo irregular.
- Para lograr metas de igualdad de género y corresponsabilidad es necesario aumentar el número de mujeres en las mesas negociadoras e incrementar su presencia en las candidaturas de las elecciones sindicales. Corresponsabilidad que CCOO deberá incorporar en la organización de los tiempos de vida y trabajo de mujeres y hombres del sindicato. Con la voluntad de avanzar hacia una representación paritaria es imprescindible una mayor participación de mujeres en los órganos de dirección, en las diversas tareas y órganos de responsabilidad del sindicato, que redundará en un crecimiento afiliativo de las trabajadoras, como nuestra historia sindical nos demuestra.
- Desde CCOO reiteramos la necesidad de mejora de las condiciones laborales del colectivo de empleadas y empleados de hogar para que sean consideradas trabajadoras y trabajadores con los mismos derechos laborales y sociales, por lo que exigimos que el régimen especial se integre en el Régimen General.
- CCOO promoverá políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación de los tiempos de trabajo para avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares. Demandamos que desde las distintas Administraciones Públicas se desarrolle y consolide una infraestructura de servicios dirigida a atender las necesidades de menores de 0 a 3 años y personas dependientes.

³ Resolución sobre la necesidad de garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres. La Resolución se encuentra incluida en el Programa de Acción: Documentos aprobados en el 9º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. (Págs. 179 - 181).

- Trabajaremos por la aplicación efectiva de la Ley de Dependencia, con un especial seguimiento en lo que concierne al establecimiento de la red de infraestructuras sociales y al empleo de calidad que pueda generar, manteniendo una posición vigilante para evitar que se convierta en otro yacimiento de precarización y feminización que deje a las mujeres fuera de los derechos laborales.
- CCOO impulsará las modificaciones legislativas y las estrategias necesarias que favorezcan una nueva cultura de igualdad entre mujeres y hombres, para avanzar en el cambio de mentalidades, apostando por la coeducación que garantice contenidos de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en los sistemas curriculares y en los distintos niveles de la enseñanza reglada.

En la acción social, CCOO trabajará activamente por:

- Desarrollar políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres; entre ellas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Reiteramos nuestra implicación y compromiso en la eliminación de la violencia de género reforzando su colaboración con el conjunto de las Administraciones Públicas y distintos actores sociales implicados, entendiendo que es un problema social ante el que debemos tomar parte activa, contribuyendo, en los distintos ámbitos de actuación, a la puesta en marcha de medidas que permitan la prevención y erradicación de esta lacra social de discriminación extrema contra las mujeres.
- CCOO manifiesta que el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad, y a ejercer, si lo consideran, su derecho al aborto, se fundamente en la aplicación de los derechos sexuales y reproductivos. El aborto no puede considerarse un delito y debe salir del Código Penal. Éste debe contemplar únicamente los casos en que las mujeres se vean forzadas a abortar en contra de su voluntad. Esta despenalización del aborto, aún siendo necesaria, no es suficiente y requiere de una nueva normativa que asegure las condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer su derecho a interrumpir el embarazo y que su decisión pueda llevarse a efecto en la red sanitaria pública, sin penalizaciones sociales, morales o policiales añadidas. Son igualmente imprescindibles políticas integrales en materia sexual y reproductiva en las que se incluya la educación sexual en el currículo escolar; se garantice la información y el acceso a todos los métodos anticonceptivos, incluida la píldora poscoital, dentro de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Es necesario combatir, prevenir y evitar el tráfico de mujeres y menores, así como proteger de forma adecuada a las víctimas. En este sentido, CCOO apoya el plan del Gobierno recientemente aprobado. Desde CCOO hemos abierto foros de debate sobre la prostitución donde han participado diferentes organizaciones, expertos y personas que la ejercen. Ahora es preciso que este debate se produzca dentro de CCOO.

Para CCOO, es tan importante la estabilidad en el empleo, como la igualdad laboral; si las tasas españolas de actividad, ocupación y paro son negativamente diferentes a las europeas es porque las mujeres españolas son negativamente diferentes a las europeas en esos indicadores, a pesar de que han seguido todas las estrategias individuales posibles (estudiar más y tener menos hijos) para poder conseguir un empleo.⁴

En el Eje1 del programa de acción confederal, se recoge como estrategia situar el papel central del trabajo en la sociedad, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el diálogo social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

Entre los objetivos y prioridades de CCOO en este marco, figura “Defender la inversión en empleo de calidad y en todos sus componentes, estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo”⁵.

En el programa de acción se destaca la necesidad de desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, estableciendo una estrategia sindical específica para desarrollar la Ley de Igualdad en su vertiente laboral. Elevar sus tasas de actividad y de empleo hasta equipararlas como mínimo a las masculinas y reducir la tasa de paro.

Situar como objetivo en el conjunto de la sociedad la reducción de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres para incidir sobre la desigualdad salarial, la promoción y la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo. Reducir la creciente temporalidad de las mujeres en las Administraciones Públicas (AAPP) y el alto diferencial existente con los hombres, cuando en el sector privado la brecha se ha reducido. Crear servicios públicos para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años. Promover la participación de los hombres en las tareas de cuidado.⁶

De los textos citados, se desprende que la transversalidad de género impregna los documentos aprobados en el 9º congreso confederal de Comisiones Obreras.

Cuando nos centramos en la cultura organizacional y por tanto también en el ámbito de empresa de Comisiones Obreras Región de Murcia, hemos de expresar que ésta en ningún momento se puede contradecir con la cultura confederal; para ello, se cuenta con cuatro documentos fundamentales:

- 1.- Resolución General aprobada en el 9º Congreso
- 2.- Programa de Acción de CCOO Región de Murcia
- 3.- Estatutos aprobados en el 9º Congreso de CCOO Región de Murcia
- 4.- Convenio colectivo de trabajo para CCOO región de Murcia

Respecto a la Resolución General, redactada con un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, se exigen medidas de cohesión social, educación, sanidad, desarrollo y

⁴ Programa de Acción Confederal: Informe General al 9º Congreso Confederal, Pág. 22

⁵ Ibídem: Objetivos y prioridades del eje 1 (Pág. 80)

⁶ Ibídem, Apartado 20 (Pág. 81)

reformulación de la ley de dependencia con una orientación pública y que garantice empleo estable y de calidad. En esta resolución, se recoge el compromiso y el deber de reducir la temporalidad en el empleo, generadora de desigualdades, se reivindica la igualdad de trato en el empleo entre hombres y mujeres, calificando de “indecente la segregación laboral, tanto en el acceso al empleo como en la percepción retributiva”⁷.

En la declaración de principios de los Estatutos de CCOO región de Murcia, se reconoce al sindicato como una organización de hombres y mujeres, que para impulsar el principio de igualdad, se propone “incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.”⁸

Entre los objetivos a conseguir, se recoge el de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y remover los obstáculos para eliminar la violencia de género, en especial la que se ejerce sobre las mujeres en el ámbito laboral.⁹

El programa de Acción, apartado “Los servicios públicos y su papel redistributivo y de cohesión e igualdad social.”, encontramos como objetivo “Promover el pleno desarrollo del Sistema Nacional de Dependencia, y de la Ley de Igualdad tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas”¹⁰, cuestión ligada directamente a la elaboración de un Plan de Igualdad en el ámbito laboral dentro de la organización dirigido a las personas de la plantilla y que se especifica claramente en el apartado sobre responsabilidad social de las empresas: “Las prácticas responsables, deben afectar en primer lugar, a los trabajadores y trabajadoras y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y el empleo, a la inversión en formación y cualificación, garantizando la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo...” Invertir en las personas, significa también promover la igualdad de género, garantizándola como un valor incardinado en la responsabilidad social, así como la promoción de las mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones en la empresa, y el desarrollo de políticas responsables, que posibiliten un mayor equilibrio entre trabajo, familia y tiempo personal”.¹¹

De este modo, CCOO región de Murcia, reconoce que el equilibrio y la igualdad de oportunidades, forman parte de una cultura empresarial, socialmente responsable para lo que se debe fomentar y fortalecer la igualdad de género, más allá del ámbito laboral, contribuyendo a equilibrar los tiempos de vida de los trabajadores y las trabajadoras, incluyendo el tiempo que cada persona debe disponer para dedicarlo a su espacio personal.

⁷ Resolución General presentada al 9º Congreso de CCOO Región de Murcia 23 y 24 de enero de 2009, aprobada por los delegados y delegadas con una sola abstención . (Pág. 3)

⁸ Estatutos CCOO Región de Murcia aprobados por el 9º Congreso de CCOO Región de Murcia, (Pág. 6)

⁹ Ibídem, (Pág. 9)

¹⁰ Programa de Acción CCOO Región de Murcia, Eje estratégico 1 “Nuestra apuesta por el cambio de modelo productivo” (Pág. 15)

¹¹ Ibídem. (Pág. 18)

Respecto al Eje estratégico 2: El empleo estable y de calidad, se visibiliza la precariedad y las diferencias retributivas en las que grupos de población como mujeres, jóvenes, personas inmigrantes, etc... se han convertido en objeto de explotación por una parte del empresariado de diversos sectores¹² y en los que las diferencias entre hombres y mujeres se agravan.

Comisiones Obreras Región de Murcia, reconoce el papel fundamental que tiene la implantación de Planes de igualdad en las empresas, para hacer efectiva la igualdad en materia de acceso al empleo, estabilidad, promoción, igualdad retributiva, formación, segregación... puesto que la situación de las mujeres en el mercado laboral de la región es de escaso reconocimiento y el trabajo que realizan está poco valorado. "los Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras y Medidas de Igualdad en los Convenios Colectivos, tienen que servir para avanzar en mejorar la situación actual" marcándose este eje estratégico el siguiente objetivo: Fomentar el empleo estable y de calidad, con mayor participación laboral de las mujeres, apostando por la igualdad de trato frente a las diferencias retributivas y la segregación ocupacional de mujeres e inmigrantes.¹³

Por otro lado, CCOO región de Murcia, hace un llamamiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se cumpla la ley de Igualdad, se corrijan las situaciones de desprotección, la economía sumergida, la temporalidad, las situaciones de acoso sexual y/o laboral, que la jornada laboral real sea acorde con la pactada, que se prevengan adecuadamente los riesgos laborales, incluido el embarazo y la lactancia, etc, situaciones que se vienen dando en los colectivos más desfavorecidos, en los que se incluyen las mujeres¹⁴.

En este punto, es importante resaltar que cuando las mujeres se encuentran incluidas además en un colectivo como es el de las personas jóvenes, con discapacidad o inmigrantes, esta situación se agrava y se produce múltiple discriminación.

El eje estratégico 2 del programa de acción de CCOO región de Murcia, concluye con una serie de propuestas de futuro, que afectan directamente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Desarrollar campañas divulgativas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades y la eliminación de la discriminación salarial, en el acceso al empleo, en la promoción y en la contratación.
- Desde la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, introducir medidas específicas para la integración, estabilidad y promoción de mujeres y jóvenes en el mercado laboral y para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. La difusión de estas propuestas se hará mediante campañas permanentes para el fomento del empleo femenino, así como la denuncia del empleo irregular y sin derechos. Estas medidas serán abordadas desde los

¹² Programa de Acción CCOO Región de Murcia, Eje estratégico 2 "El empleo estable y de calidad" (Pág. 22)

¹³ Ibídem (Pág. 23)

¹⁴ Ibídem, (Pág. 25)

principios de transversalidad y cooperación entre las diferentes secretarías.

- Promover acciones dirigidas a implicar y sensibilizar e incentivar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Difundir las oportunidades de empleo y formación entre la población femenina inactiva, aprovechando otros recursos culturales, de ocio, etc., a los que acceden, como medio para su captación.
- Realización de unas jornadas de análisis y debate de la situación de la mujer en la Región de Murcia, donde se trate un diagnóstico de situación, propuestas de intervención y conclusiones a llevar a efecto por el conjunto de la organización que nos sitúe en mejores condiciones para afrontar y solucionar los problemas que las mujeres tienen en nuestra sociedad y en el mercado laboral.

Comisiones Obreras Región de Murcia realiza actividades de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y participa en actividades organizadas por otras entidades; cuenta con la Secretaría de la Mujer, como una más de las diferentes Secretarías que componen la Comisión Ejecutiva Regional y que además asume el reto de impulsar la transversalidad de género en todas las políticas y actuaciones que se desarrollan en todos los ámbitos del sindicato.

¹⁵ “La Secretaría de la Mujer, ha desarrollado diferentes actividades con el fin de conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como para conseguir una representación más equilibrada en todos los ámbitos.

Entre las actividades realizadas por la Secretaría de la Mujer hay que destacar la conmemoración con carácter anual (8 de marzo) del día internacional de la Mujer Trabajadora, con la participación de delegados y delegadas de CCOO RM. Otra de las actividades periódicas de esta Secretaría es la organización y celebración de actos relacionados con la conmemoración del Día contra la Violencia Machista que celebramos cada 25 de noviembre.

Otras actividades realizadas por la Secretaría del Mujer

- Participación en ciclos de conferencias para difundir nuestras propuestas sobre conciliación de la vida laboral y familiar
- Participación en diferentes ciclos de conferencias y propuestas para difundir nuestras propuestas sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres

¹⁵ Reproducción literal recogida en la Memoria de actividad de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras Región de Murcia (2004 – 2007) Pág. 53 a 57

- Participación en diferentes ciclos de conferencias y propuestas para difundir nuestras propuestas en relación a la formación y el empleo
- Difusión de la Guía elaborada por CCOO RM sobre medidas de protección integral contra la violencia de género
- Participación en diversas jornadas sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La Secretaría de la Mujer de CCOO RM ha puesto en marcha durante este periodo dos importantes servicios de atención a afiliados y afiliadas y trabajadoras y trabajadoras en general:

- Servicio de Asesoramiento a mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo, desde 2006. Se han realizado consultas de mujeres víctimas de acoso y/o discriminación por razón de sexo.
- Servicio de asesoramiento y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia machista, desde 2006, sobre los derechos recogidos en la Ley orgánica de protección integral a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.”

En este último periodo congresual, se han desarrollado cursos sobre negociación colectiva desde la perspectiva de género, dirigida a delegados y delegadas sindicales. Por parte de CCOO región de Murcia, en estos cursos ha participado la presidenta del Comité de empresa.

Queda pendiente la formación de otros delegados y delegadas de la organización. No se han realizado cursos de formación en materia de igualdad, dirigidos a las personas trabajadoras ni a la Dirección del sindicato.

Respecto a la Responsabilidad Social¹⁶, CCOO Región de Murcia basa su filosofía en la atención socio-política y laboral de la ciudadanía en general y de sus afiliados/as en particular inspirándose en los siguientes principios básicos:

1. Reivindicación de los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad y la participación democrática de todos/as los/las trabajadores/as sin discriminación alguna.
2. Sindicato participativo y de masas.
3. Sindicato de hombres y mujeres. Teniendo como principio el impulso y desarrollo de la igualdad de oportunidades así como el combatir cualquier discriminación que por razón de sexo se pueda producir.
4. Sindicato sociopolítico ya que, además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de

¹⁶ Ver también Pág. 10 del plan.

todos/as los/las trabajadores/as, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.

5. Sindicato internacionalista. Para ello, promueve y refuerza las relaciones solidarias con todos los Sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo.
6. Sindicato democrático e independiente. La independencia se expresa y garantiza fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida y actividad interna del sindicato. La participación y las tomas de decisiones se instrumentaliza a través de las asambleas de afiliados/as y sus órganos de dirección elegidos en sus Congresos trazando sus líneas de actuación y de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines así como también de los partidos políticos.

Comisiones Obreras región de Murcia, cuenta con El Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001/2000; Se trata de un sistema de calidad que con carácter interno que recoge entre otros indicadores de satisfacción, valores absolutos sobre el número de consultas atendidas por departamento. Respecto a la afiliación se recogen valores absolutos e indicadores sobre afiliación en relación a la actividad laboral.

En la realización de encuestas de satisfacción de las personas afiliadas, se recoge la variable sexo, sin que hasta la fecha se hayan realizado estudios para la detección de necesidades en función de esa variable.

Comisiones Obreras región de Murcia cuenta con una estructura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, específicamente con la Secretaría de Mujer y Afiliación.

La Secretaría de la Mujer, está compuesta por una mujer responsable y que forma parte de la Comisión Ejecutiva Regional de CCOO Región de Murcia. La Responsable del área de mujer, también participa como integrante en el Consejo Asesor de la Mujer de la Región de Murcia y en el Consejo Asesor contra la violencia de género de la región y participa en los distintos foros y organismos que su ámbito abarca. Adscrita a esta Secretaría se encuentra una trabajadora cualificada.

Por otro lado, cabe señalar que CCOO Región de Murcia, tiene un procedimiento para mantenerse informada respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a la igualdad entre mujeres y hombres. A través de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, se recibe información actualizada, y que se traslada en cascada a todas las Secretarías de la organización.

La Secretaría de la Mujer de CCOO Región de Murcia, asiste a los plenarios convocados por la Secretaría de la Mujer Confederal, en los que se traslada

información actualizada sobre la marcha de la negociación legislativa en el marco del diálogo social y de las actividades que se realizan a nivel estatal y regional en las distintas comunidades autónomas. A su vez, se traslada esta información a través de los siguientes canales:

- Reuniones periódicas de la Comisión Ejecutiva: En este marco se traslada la información recabada a las personas responsables de la organización.
- Plenarios: Consisten en reuniones periódicas con las Secretarías de la mujer de las Federaciones que configuran la estructura sindical por sectores. Estos Plenarios se realizan con carácter bimensual y a ellos asiste la trabajadora de la Secretaría como asesora.
- Listados de distribución: La Secretaría de la Mujer, cuenta con listados de distribución por e-mail, que utiliza para el envío de información relacionada con programas, actuaciones públicas, publicaciones, etc.
- Reuniones programadas y configuración de equipos de trabajo.

La organización dispone de dos tablones de anuncios de información general en la entrada principal: Uno de ellos se utiliza habitualmente para informar sobre todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y se actualiza constantemente. Se informa, tanto de noticias publicadas en la prensa, como de conferencias con enfoque de género, cursos y otras actividades relacionadas. También se transmite información sobre sentencias, planes de igualdad, corresponsabilidad, diferentes campañas contra la violencia de género, etc.

CCOO Región de Murcia, cuenta con una Comisión Ejecutiva compuesta por 11 hombres y 7 mujeres, es decir, una proporción de 61% de hombres, frente al 39% de las mujeres, prácticamente alcanzando la paridad en la proporción, según los parámetros de 60-40.

Tal y como se refleja en los Estatutos de CCOO Región de Murcia, en relación a la elección de los órganos de dirección del sindicato, “En la constitución y desarrollo de CCOO RM como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en el congreso y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo, un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción del 60/40 por ciento para cada uno de los géneros. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes”¹⁷.

¹⁷ Estatutos de CCOO Región de Murcia, aprobados en el 9º Congreso Regional, Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato, Págs. 14 - 16

El VI Convenio colectivo de CCOO Región de Murcia, recoge una cláusula específica relativa a la elaboración del Plan de Igualdad.

El compromiso por la igualdad de CCOO Región de Murcia, en relación a las personas que trabajan en el sindicato, se expresa con claridad en el ANEXO IV del VI Convenio colectivo de trabajo, en el que se recoge textualmente:

“PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección del Sindicato, a través de la Secretaría que ésta determine junto a los/las representantes de los/las trabajadores/as, procederán a la elaboración y negociación del Plan de Igualdad de CCOO RM.

Para su entrada en vigor, el Plan de Igualdad negociado, deberá ser ratificado y aprobado por los órganos de dirección de CCOO RM.”

Como se ha visto con anterioridad, la cultura de Comisiones Obreras Región de Murcia, es la misma cultura de la Confederación sindical, por tanto muchas de las imágenes y de los contenidos ya vienen configuradas desde la Confederación.

Si bien es cierto que existen departamentos y personas que tratan con rigor el cuidado de los contenidos en mensajes e imágenes, estos departamentos son estancos. No obstante, se encuentran dificultades en la utilización no sexista del lenguaje, por parte de algunas de las personas que emiten comunicados, en unas ocasiones por encontrar repetitivo el hecho de nombrar a las mujeres y creer que la utilización del masculino como genérico es apropiada y en otros por carecer de recursos para que sea posible el discurso sin tener que ser cargante.

Es difícil avanzar y romper la cultura tan arraigada en el uso masculino del lenguaje, tanto escrito como visual, oral, etc... pues se minimiza su importancia, por lo que es necesario propiciar un cambio de actitudes en este sentido.

Respecto al posicionamiento frente a la igualdad, la organización da por su puesto en la mayoría de los casos que ese posicionamiento existe realmente y así se traslada, se da por hecho que en la organización no existe discriminación por razón de sexo. No obstante y reconociendo los avances operados en los últimos años en políticas de igualdad, queda aún camino por recorrer hasta conseguir que todas las estructuras y organizaciones que conforman CCOO RM se impliquen y hagan efectiva en su totalidad los principios que sobre igualdad de género se establecen de manera inequívoca en todos sus documentos internos.

La finalidad del plan, tiene como objetivo general facilitar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que trabajan en la organización y evitar todo tipo de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.

Tras la realización del diagnóstico de situación, el plan de Igualdad consiste en el diseño de un conjunto de medidas ordenadas, que incluyen objetivos concretos a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación.

Como objetivos transversales del Plan de Igualdad, se incluyen políticas de comunicación, bidireccionales y efectivas, formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género. A ellas hay que sumar, las relaciones con otras entidades o empresas proveedoras.

En el plano concreto, se delimitan los ámbitos de actuación y las medidas específicas en las que se recogen los objetivos a alcanzar en cada una de ellas, la descripción de las actividades, las personas responsables, las personas destinatarias, los medios materiales y humanos necesarios para llevarlas a cabo, el calendario de implementación así como los mecanismos de seguimiento y evaluación a través de la concreción de indicadores de su cumplimiento y eficacia.

En principio y para el diseño del plan, se articularon con cinco áreas de actuación específicas: Área de acceso al empleo, Área de Condiciones de trabajo, Área de promoción profesional y formación, Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Tras la realización del diagnóstico, se ha decidido incluir el área de Salud laboral como área específica dentro del plan.

En este marco, se han considerado medidas prioritarias, la creación de una comisión de igualdad, encargada de su implantación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, así como la reformulación, readaptación o inclusión de nuevas medidas en su caso, si así se detecta, para mejorar su efectividad. Las medidas de carácter transversal, también se han considerado prioritarias, pues afectan a la comunicación, a la formación en igualdad de oportunidades y contra la discriminación y a las relaciones con empresas proveedoras. También se han articulado medidas de actuación prioritarias en cada una de las áreas estratégicas del Plan.

El su definición, han intervenido las personas que han coordinado e impulsado la elaboración del Plan:

- En representación de la entidad:
 - Julio Mamblona Jiménez, Secretario de Organización y Finanzas de CCOO Región de Murcia, Diplomado en Relaciones Laborales
 - Asunción Teresa Capel Lova, Secretaria de Mujer y Afiliación, Bachiller Superior, Auxiliar de clínica y Agente de Igualdad.

- En representación de la plantilla:
 - María Jesús Esparcia Ortega, Presidenta del comité de empresa, Socióloga, Master en género y políticas de igualdad.
 - M^a José Romero Rodríguez, Delegada de prevención, Diplomada en Relaciones Laborales y por delegación del vicepresidente en la persona designada por del Comité de empresa.

El mecanismo de participación y seguimiento del Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, que se determine en el marco de la implantación del mismo, como primera medida específica para su efectividad.

El plan de igualdad de CCOO Región de Murcia, tendrá un periodo de implantación gradual de dos años y su revisión será anual.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA

Como objetivos transversales se pretende incluir políticas de comunicación bidireccionales y efectivas, formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género así como el seguimiento del plan durante todo su desarrollo

Los objetivos específicos finales son:

Elaborar y programar medidas específicas para alcanzar los objetivos básicos, tanto cuantitativos como cualitativos, que resulten del diagnóstico de partida, relacionadas con el acceso, las retribuciones, la formación, la promoción, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la elaboración de un protocolo interno de prevención frente al acoso sexual en el trabajo y a la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.

* Área de acceso al empleo:

- 1.- Favorecer el equilibrio en la plantilla en relación al puesto de trabajo, con el fin de eliminar la posible segregación horizontal que atribuye diferentes puestos a personas pertenecientes a uno u otro sexo basándose en roles de género.
- 2.- Sensibilizar a las personas que realizan los procesos de selección y promover un sistema de acceso al empleo que garantice la igualdad de oportunidades.
- 3.- Garantizar un uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de puestos de trabajo
- 4.- Garantizar que la difusión de las convocatorias, se canalicen a través de mecanismos y espacios en los que el sexo menos representado pueda acceder al puesto de trabajo ofertado.

* Área de Condiciones de trabajo:

- 1.- Eliminar brechas salariales de género
- 2.- Favorecer la estabilidad en el empleo
- 3.- Eliminar posibles brechas de género en cuanto a la modalidad de contrato relacionada con el tipo de jornada parcial / completa

* Área de promoción profesional y formación

- 1.- Conseguir igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional
- 2.- Programar medidas para que la formación y el reciclaje sean posibles, eliminando brechas de género
- 3.- Favorecer que las personas con jornada parcial, tengan las mismas posibilidades de promoción

- * Área de ordenación del tiempo de trabajo
 - 1.- Garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - 2.- Sensibilizar a los trabajadores y a las trabajadoras sobre la necesidad de corresponsabilizarse en el ámbito doméstico, para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral en términos de igualdad.

- * Área de Salud Laboral (de nueva incorporación al plan)
 - 1.- Constitución del comité de seguridad y salud, para garantizar la protección a la salud de las personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia
 - 2.- Analizar las causas del elevado número de bajas por incapacidad que afectan a las mujeres trabajadoras de la plantilla.

- * Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
 - 1.- Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo.

- * Área de violencia de género
 - 1.- Difundir entre las trabajadoras de la plantilla, información sobre los derechos laborales y medidas sociales editados por CCOO Región de Murcia, para las mujeres víctimas de violencia de género.

 - 2.- Facilitar que las personas trabajadoras de CCOO Región de Murcia, tengan acceso a las campañas que se realizan tanto a nivel institucional como sindicalmente, en materia de prevención de violencia de género.

En el diagnóstico se ha detectado la necesidad de incluir el área de Salud laboral, que en principio no constaba en la solicitud de ayudas para la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas y otras entidades (Orden IGD/120/2010) publicada en el Boletín Oficial del Estado de 12 de mayo de 2010.

El presupuesto del plan, alcanzará la cuantía concedida en la subvención para la puesta en marcha del mismo, recogida la Resolución de 24 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1210/2010 (Boletín Oficial del Estado del 17 de febrero de 2011)

El plan se inicia con los indicadores de mejora detectados en el diagnóstico de partida para pasar a las medidas que afectan a las áreas transversales y que van a formar parte de la corriente principal de la cultura empresarial. Estas medidas se componen de diferentes actuaciones para mejorar situaciones detectadas en el diagnóstico previo, alcanzando las siguientes áreas: Relaciones laborales, Estructura y gestión organizativa, Comunicación e imagen corporativa, Relaciones con otras empresas y proveedoras y Gestión de calidad,

Seguidamente se tratarán las acciones a realizar en las áreas específicas: Acceso al empleo, Condiciones de Trabajo, Promoción profesional y Formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación y área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Área de promoción Transversal	Indicadores de mejora
Compromiso con la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> * Creación de una comisión de Igualdad para garantizar la puesta en marcha del plan, su seguimiento y evaluación así como la reorientación y/o reformulación de aquellas medidas específicas que así lo requieran, para conseguir mayor efectividad. * Formación en Igualdad de las personas componentes de la Comisión Ejecutiva Regional, con el fin de afianzar su compromiso con la igualdad. * Elaboración de un protocolo que contenga los requisitos o pliego de condiciones para que se priorice la contratación con empresas de suministros o servicios en su caso, que cumplan con el principio de igualdad.
comunicación e imagen corporativa	<ul style="list-style-type: none"> * Es necesario dotar de contenido el área de mujer de la página Web de Comisiones Obreras Región de Murcia * En ocasiones se encuentran dificultades en la utilización no sexista del lenguaje, pues resulta difícil deconstruir la cultura patriarcal tan arraigada socialmente e iniciar una nueva cultura igualitaria donde las mujeres sean visibles en todos los aspectos, con el fin de propiciar un cambio de actitudes, en las personas responsables en CCOO Región de Murcia y afianzar su compromiso con la igualdad
Estructura y gestión organizativa	<ul style="list-style-type: none"> * Formación en Igualdad de las personas adscritas al Departamento de Recursos Humanos
Gestión de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> * Inclusión de indicadores de género para la medición de la situación de igualdad en el sistema de gestión de calidad ISO 9001/200. * Realización de estudios desde la perspectiva

	<p>de género, para detectar las necesidades en función de la variable sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Incorporación de campañas entre la plantilla que fomenten la corresponsabilidad, para dotar de coherencia los principios de la organización
<p>Composición por sexo y categorías profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Mejora del equilibrio de la plantilla en algunas áreas y categorías profesionales, es especial del personal administrativo. * Adecuación de la clasificación profesional con el puesto de trabajo desempeñado en las categorías inferiores.
<p>Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Fomento de la estabilidad en el empleo en el caso los hombres y de la jornada completa en el caso de las mujeres, mediante la elaboración de una bolsa de trabajo negociada con la RLT.
<p>Acceso a la organización: Reclutamiento y selección</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Definición de los puestos de trabajo, con el perfil que se requiere para cada uno de ellos, con criterios de igualdad y no discriminación. * Elaboración de modelos homogéneos de solicitudes de empleo y de anuncios de vacantes, adecuados a los requisitos para el desempeño de las funciones y en lenguaje inclusivo en todos los casos. * Establecimiento de un sistema de información que unifique los criterios y los canales de comunicación respecto a las posibles vacantes y/o creación de nuevos puestos de trabajo. * Difusión de las vacantes en lugares a los que accedan a informarse personas de sexo menos representado en aquellas categorías o grupos profesionales con mayoría de personas de un sexo determinado. <p>Inclusión de medidas positivas en la contratación para que a igualdad de méritos se contrate al sexo menos representado en la categoría que se trate.</p>
<p>Formación Continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Difusión de la oferta formativa en igualdad dirigida a las personas trabajadoras e impartición de la misma en horario de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> * Difusión de la oferta formativa en igualdad en la modalidad de teleformación. * Formación en igualdad de la plantilla.
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> * Negociación con la RLT del desarrollo del artículo 35 del convenio colectivo: “Categorías profesionales”, atendiendo a criterios de igualdad y no discriminación, para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades. * Acceso de mujeres a categorías superiores y/o puestos de responsabilidad en la misma proporción que los hombres.
Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> * Mejora del equilibrio de la media de las retribuciones salariales.
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> * Recopilación de todos los derechos de conciliación, tanto los que mejoran el Estatuto de los Trabajadores y que se recogen en el convenio colectivo, como los que no se reflejan en el convenio porque se está a lo legislado en el Estatuto. * Elaboración un folleto informativo que contenga todos los derechos y que incentive a los hombres a conciliar su vida personal, familiar y laboral. * Distribución del folleto a todas las personas trabajadoras.
Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> * Constitución del comité de seguridad y salud, para garantizar la protección a la salud de las personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia * Análisis de las causas del elevado número de bajas por incapacidad que afectan a las mujeres trabajadoras de la plantilla. * Disminución de las bajas por incapacidad, que tengan relación indirecta o no detectada, con el puesto de trabajo * Conocimiento de la programación anual de los servicios de prevención
Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> * Negociación con la RLT y aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual en el

	trabajo y al acoso sexual por razón de sexo.
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none">* Difusión entre las personas trabajadoras de los derechos en el ámbito laboral y de medidas sociales, para las víctimas de violencia de género.* Difusión entre las personas trabajadoras de las campañas tanto a nivel institucional como en el seno del sindicato, para prevenir la violencia de género

ACCIONES TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

ÁREA PRIORITARIA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL

OBJETIVOS:

- * Garantizar la implantación y efectividad del plan de Igualdad y seguimiento de la aplicación del mismo

ACCIÓN 1.1

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Garantizar el cumplimiento de la transversalidad del plan de igualdad
- * Garantizar el cumplimiento de las acciones específicas
- * Realizar el seguimiento del plan de igualdad

ACTIVIDADES:

- * 1.1.1.- Crear una comisión de igualdad que garantice la puesta en marcha del plan, su seguimiento, evaluación así como la reorientación y/o reformulación de aquellas medidas específicas que así lo requieran, para conseguir mayor efectividad.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Organización y Finanzas / Secretaria de Mujer y Afiliación de CCOO Región de Murcia y Representación del Comité de empresa

PERSONAS DESTINARIAS:

Dirección del sindicato y Trabajadores y trabajadoras de CCOO RM

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Sala de reuniones, Despacho, equipamiento informático, intranet, listados de distribución
Personal designado por las personas responsables de la creación de la comisión que tendrá carácter paritario

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Durante la vigencia del plan

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Componentes de la comisión de Igualdad	Actas de las reuniones de negociación	Fecha de constitución
Indicadores de cada una de las áreas específicas	Indicadores específicos de cada acción	trimestral
Indicadores de cada una de las áreas transversales	Indicadores específicos de cada acción	trimestral

**ÁREA PRIORITARIA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL:
ESTRUTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

OBJETIVOS:

- * Dotar de formación en igualdad a las personas componentes de la Dirección del sindicato y a las personas componentes del equipo de Recursos Humanos

ACCIÓN 1.2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Acciones de formación en el área de igualdad de oportunidades y de políticas de género, para sensibilizar, y dotar de contenidos y herramientas de trabajo con perspectiva de género a todas las personas responsables de la organización, del departamento de Recursos Humanos y de Selección de Personal.

ACTIVIDADES:

1.2.1.- Realización de un curso de formación en perspectiva de género y políticas de igualdad.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaria General / Secretaria de Mujer y Afiliación / Comisión de Igualdad

PERSONS DESTINATARIAS:

Responsables de la organización, del departamento de Recursos Humanos y Representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Aulas, salón de actos, Equipamiento informático, cañón de proyecciones, materiales formativos

1 persona experta en género y políticas de igualdad

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

De abril a junio de 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Formación en Igualdad	Fichas de asistencia y cuestionarios de evaluación	Un curso de formación

ÁREA PRIORITARIA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL COMUNICACIÓN

OBJETIVOS:

- * Incluir políticas de comunicación by direccionales y efectivas

ACCIÓN 1.3

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Propiciar un cambio de actitudes en las personas responsables de la organización en su posicionamiento a favor de la igualdad y la visibilización de las mujeres en todos los espacios de comunicación.

ACTIVIDADES:

- * 1.3.1.- Dotar de contenido el área de mujer de la página Web de Comisiones Obreras Región de Murcia.
- * 1.3.2.- Revisar el lenguaje de los comunicados y notas de prensa emitidas por el sindicato en todos sus soportes.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretario de Comunicación / Secretaria de Mujer y Afiliación de CCOO Región de Murcia

PERSONS DESTINATARIAS:

Población en general, afiliación y personas trabajadoras de CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Equipamiento informático, despacho, Web y contenidos a través de la red de intranet.

1 persona de la organización

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Durante la vigencia del plan

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Documentos área de mujer	Número y tipo de documentos insertados en la Web	quincenal
Notas de prensa y comunicados	Número de comunicados y notas de prensa revisadas con perspectiva de género	Diario durante la vigencia del plan
Detección de necesidades en función de la variable sexo	Estudio en función de la variable sexo: necesidades detectadas	Evaluación final de la acción.

ÁREA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL GESTIÓN DE CALIDAD

OBJETIVOS:

- * Incluir políticas de comunicación by direccionales y efectivas
- * Dotar de conocimientos en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a las personas que componen los órganos de dirección del sindicato y a las personas responsables del seguimiento del plan durante su desarrollo.

ACCIÓN 1.4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Profundizar en la visualización del el compromiso con la igualdad en las políticas de comunicación dirigidas a la plantilla y a las actividades diarias de atención en el sindicato.

ACTIVIDADES:

- * 1.4.1.- Inclusión de indicadores de género para la medición de la situación de igualdad en el sistema de gestión de calidad ISO 9001/200.
- * 1.4.2.- Realización de un estudio desde la perspectiva de género, para detectar las necesidades en función de la variable sexo.
- * 1.4.3.-Incorporación de campañas entre la plantilla que fomenten la corresponsabilidad, para dotar de coherencia los principios de la organización.

PERSONAS RESPONSABLES:

Responsable de Gestión de Calidad / Comisión de igualdad

PERSONS DESTINATARIAS:

Componentes del equipo de gestión de Calidad y personal de atención a la afiliación

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Cuestionarios de calidad, equipamiento informático, red de intranet.
3 personas trabajadoras en la organización

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Enero a marzo de 2012

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Reuniones del equipo de trabajo	actas	mensual
Análisis de la encuesta	cuestionario	bimensual
Detección de necesidades en función de la variable sexo	Estudio en función de la variable sexo: necesidades detectadas	Evaluación final de la acción.

**ÁREA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL
RELACION CON OTRAS ENTIDADES**

OBJETIVOS:

- * Incluir políticas de igualdad en la relación con otras entidades, empresas y proveedoras.

ACCIÓN 1.5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Profundizar en el compromiso con la igualdad, incluyendo las relaciones de contratación con otras entidades, empresas y proveedoras.

ACTIVIDADES:

- * 1.5.1.- Establecimiento de un protocolo de actuación para la contratación con otras entidades, empresas y proveedoras, en el que se requiera el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se prime a aquellas que desarrollen actividades que promuevan la igualdad.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Organización y Finanzas / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Entidades y empresas con las que se contrate y empresas proveedoras

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Secretaría de Organización y Finanzas

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Durante la vigencia del plan

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Reuniones del equipo de trabajo	actas	cuatrimestral
Elaboración del Protocolo	protocolo	semestral
Empresas	Listado de empresas que cumplen con los objetivos	Anual

ACCIONES ESPECÍFICAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

AREA DE ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO:		
* Favorecer el equilibrio de la plantilla en relación al puesto de trabajo		
ACCIÓN: 2.1		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:		
* Favorecer el equilibrio de hombres y mujeres en puestos de trabajo con funciones administrativas		
ACTIVIDAD		
* 2.1.1.- Negociar y aprobar la definición de los puestos de trabajo y perfil profesional requerido, así como funciones a desarrollar, e incluirlo como anexo al convenio colectivo.		
PERSONAS RESPONSABLES:		
Comisión Paritaria del Convenio colectivo		
PERSONAS DESTINATARIAS:		
Persona trabajadoras de CCOO Región de Murcia		
MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:		
Equipamiento informático, red de intranet, listados de distribución,		
CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:		
Mayo - junio		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Definición de puestos de trabajo	Relación de puestos de trabajo de toda la plantilla	Durante de mayo a junio 2011
Inclusión en el convenio colectivo como anexo	Publicación del anexo al convenio colectivo en el BORM	Fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia

AREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO:

- * Favorecer el equilibrio e la plantilla en relación al puesto de trabajo

ACCIÓN: 2.2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Mejorar las condiciones de acceso al puesto de trabajo mediante procesos de selección aplicando políticas de igualdad.
- * Garantizar un uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de puestos de trabajo

ACTIVIDAD:

- * 2.2.1.- Adaptación del perfil profesional requerido al puesto de trabajo en la convocatoria de las vacantes.
- * 2.2.2.- Elaboración de modelos de solicitudes homogéneas en formato, para cada puesto de trabajo, con una utilización inclusiva del lenguaje.

PERSONA RESPONSABLE:

Secretaría de Organización y Finanzas de CCOO Región de Murcia / Comisión de igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal de Recursos Humanos, personas integrantes en los procesos de difusión de las vacantes y de selección de personal

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Equipamiento informático, red de intranet,

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Perfiles profesionales según puesto de trabajo	Listado de perfiles	Durante mayo de 2011
Solicitudes para cada puesto de trabajo	Modelos de solicitudes	Mayo de 2011
Revisión inclusiva del lenguaje en todos los modelos	Modelos de solicitudes	Mayo 2011

AREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO:

- * Favorecer el equilibrio e la plantilla en relación al puesto de trabajo

ACCIÓN: 2.3.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Sensibilizar a las personas que realizan los procesos de selección y promover un sistema de acceso al empleo que garantice la igualdad de oportunidades

ACTIVIDAD

- * 2.3.1.- Dotar de formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de todo el proceso de reclutamiento y selección de personal

PERSONA RESPONSABLE:

Secretaria de Organización y Finanzas de CCOO Región de Murcia / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal de Recursos Humanos, personas integrantes en los procesos de difusión de las vacantes y de selección de personal

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Aulas de formación, equipamiento informático, red de intranet, listados de distribución, revisteros, tablón de anuncios interno.

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Junio 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Personas asistentes a las acciones de formación en igualdad de oportunidades	Listado de firmas de las personas asistentes y fecha de impartición	Durante junio de 2011

AREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO:

- * Favorecer el equilibrio e la plantilla en relación al puesto de trabajo

ACCIÓN: 2.4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Garantizar que la difusión de las convocatorias se canalicen a través de mecanismos y espacios en los que el sexo menos representado pueda acceder al puesto de trabajo ofertado

ACTIVIDAD

- * 2.4.1.- Establecimiento de un sistema de información para la utilización en toda la organización de los modelos de las convocatorias.
- * 2.4.2.- Establecimiento de un sistema de difusión más amplio, para que las convocatorias puedan llegar a los lugares donde se encuentran bolsas de trabajo que puedan incluir a personas subrepresentadas en las ocupaciones demandadas.
- * 2.4.3.- Establecimiento de medidas de acción positiva para que en el caso de igualdad de méritos, pueda acceder a la ocupación la persona del sexo menos representado

PERSONA RESPONSABLE:

Secretaría de Organización y Finanzas de CCOO Región de Murcia / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal de Recursos Humanos, personas integrantes en los procesos de difusión de las vacantes y de selección de personal

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Despachos, equipamiento informático, red de intranet, Internet listados de distribución, revisteros, tablón de anuncios interno.
Secretaría de la Mujer y Equipo de orientación Profesional

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Junio 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Perfil ofertado y % de personas candidatas según sexo	Candidaturas presentadas	semestral
% de la configuración de las plantillas según ocupación y sexo	Relación de puestos de trabajo	semestral

AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO:

- * Favorecer la estabilidad en el empleo

ACCIÓN: 3.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Favorecer la estabilidad en el empleo de las personas que han prestado servicios en Comisiones Obreras región de Murcia y aquellas cuya modalidad de contratación es temporal.

ACTIVIDAD 3.1.1.- Establecimiento de una bolsa de trabajo, atendiendo a criterios de cualificación profesional, en relación con las vacantes que se produzcan o las posibles contrataciones en el seno de la organización

PERSONA RESPONSABLE:

Secretaría de Organización y Finanzas de CCOO Región de Murcia / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia que han trabajado o trabajan de forma temporal o que se han visto afectadas por el expediente de regulación de empleo

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Despachos, equipamiento informático, listados de personas trabajadoras y puesto de trabajo ocupado.
Comisión paritaria del convenio colectivo

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Junio a septiembre 2012

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Bolsa de trabajo	Documento con los requisitos para formar parte de la bolsa de trabajo	Mes de junio de 2012
Puestos de trabajo ocupados	Número de cambio en la modalidad de contratación de temporal a indefinido y nuevas incorporaciones de la bolsa de trabajo, según sexo.	Según modificaciones contractuales o vacantes cubiertas por el personal de la bolsa de trabajo.

AREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO:

- * Seguir en la línea de igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional iniciada en 2010

ACCIÓN: 4.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Programar medidas para que la formación y el reciclaje sean posibles para mantener el objetivo de igualdad

ACTIVIDAD

- * 4.1.1.- Realizar análisis anuales de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto de trabajo y de cara a la promoción.

PERSONA RESPONSABLE:

Secretaría de Formación / Comisión de calidad / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Despachos, equipamiento informático, intranet, Curriculum de las personas trabajadoras

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Septiembre y octubre 2011 / Septiembre octubre 2012

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Necesidades detectadas	Intranet: Relación de Puesto de trabajo / categoría profesional / formación	anual

AREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO:

- * Seguir en la línea de igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional iniciada en 2010.

ACCIÓN: 4.2

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Programar medidas para mejorar la difusión de la oferta formativa

ACTIVIDAD

- * 4.2.1.- Proporcionar información clara y accesible a toda la plantilla, de la oferta formativa de la empresa.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Formación / Comisión de calidad / Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Tablones de anuncios, correo electrónico, intranet

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Abril Mayo 2011 / Abril mayo 2012

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Número de solicitudes de cursos de formación según sexo	Impresos de solicitudes	anual

AREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO:

* Seguir en la línea de igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional iniciada en 2010.

ACCIÓN: 4.3

OBJETIVO ESPECÍFICO:

* Programar medidas para que las personas trabajadoras reciban formación en igualdad

ACTIVIDAD

* 4.3.1.- Proporcionar formación en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras de CCOO.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Formación / Secretaría de Mujer / Comisión de igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Aulas, equipamiento informático,
Personal experto en igualdad

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

mayo - junio 2011 / mayo – junio 2012

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Personas que acceden a la formación según categoría profesional y sexo	Fichas de recogida de firmas de asistencia a los cursos de formación y cuestionarios de evaluación	Anual.

AREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO:

- * Garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN: 5.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Difundir los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral

ACTIVIDADES:

- * 5.1.1.- Recopilación de todos los derechos de conciliación: los que mejoran el Estatuto de los trabajadores en el convenio colectivo y aquellos que no se recogen en el convenio, puesto que son los establecidos en el Estatuto de los trabajadores.
- * 5.1.2.- Elaboración de un folleto informativo que contenga todos los derechos recopilados y que incentive a los hombres a conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- * 5.1.3.- Difusión de los folletos informativos a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación de CCOO Región de Murcia

PERSONAS RESPONSABLES

Comisión paritaria del convenio

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Despachos, Equipo informático, correo electrónico, intranet
1 Persona Técnica de CCOO

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Mayo a julio 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Número de derechos de conciliación y tipología de los mismos	Análisis del convenio colectivo y del Estatuto de los Trabajadores	Vigencia del convenio
Número de folletos informativos	Folletos editados	Vigencia del convenio
Espacios utilizados para la difusión de los folletos	Planificación del Personal encargado de la difusión	Vigencia del convenio

AREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO:

- * Garantizar la protección a la salud de las personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

ACCIÓN: 6.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Garantizar la protección a la salud de las personas trabajadora, teniendo en cuenta el sexo y el puesto de trabajo ocupado

ACTIVIDADES:

- * 6.1.1.- Constituir el comité de seguridad y salud en el trabajo, elaborar la programación anual de los servicios de prevención y su desarrollo
- * 6.1.2.- Transmitir información a todas las personas de la plantilla sobre la constitución de la comisión , las finalidades de la misma y la programación de los servicios

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente / Delegadas de prevención

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Sala de reuniones, Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet
Delegadas de prevención

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Desde mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Lugares de difusión	Información recogida y cuantificada por las personas encargadas de la difusión	Vigencia del convenio

AREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO:

- * Garantizar la protección a la salud de las personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

ACCIÓN: 6.2

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo

ACTIVIDADES:

- * 6.2.1.- Realizar un estudio comparativo por sexo, sobre las causas de las bajas, del elevado porcentaje de bajas entre las mujeres y su posible relación directa o indirecta con el puesto de trabajo que ocupan
- * 6.2.2.- Adoptar las medidas necesarias para la mejora

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente / Delegadas de prevención

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Sala de reuniones, Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet
Delegadas de prevención

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Desde mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Lugares de difusión	Información recogida y cuantificada por las personas encargadas de la difusión	Vigencia del convenio

AREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO:

- * Propiciar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de conducta discriminatoria u ofensiva por razón de sexo, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIÓN: 7.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Elaborar, negociar con la RLT, aprobar y difundir un protocolo frente al acoso sexual en el trabajo.

ACTIVIDADES

- * 7.1.1.- Elaboración, negociación y probación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo
- * 7.1.2.- Designación de la persona que reciba confidencialmente las posibles denuncias y acompañe en todo el proceso.
- * 7.1.3.- Redacción del documento e información a la plantilla.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Organización y Finanzas, Secretaría de Mujer y Afiliación y Comité de Empresa

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Sala de reuniones, Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet
Comisión negociadora

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Abril a junio 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Documento	Documento	Vigencia del convenio

AREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO:

- * Propiciar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de conducta discriminatoria u ofensiva por razón de sexo, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIÓN: 7.2

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Establecer políticas de divulgación a toda la plantilla, para actuar frente al acoso sexual.

ACTIVIDADES:

- * 7.2.1.- Difundir a través de la página Web, las campañas frente al acoso sexual elaboradas en la Secretaría de la Mujer.
- * 7.2.2.- Utilizar los canales de comunicación internos, para que toda la plantilla, acceda a la información, para detectar situaciones de acoso y actuar frente a este tipo de conductas, utilizando el protocolo elaborado

PERSONAS RESPONSABLES:

Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personas trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Sala de reuniones, Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet

Personal adscrito a la Secretaría de la Mujer /Comunicación y comité de empresa

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Desde mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Lugares de difusión	Información recogida y cuantificada por las personas encargadas de la difusión	Vigencia del convenio

AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO:

- * Facilitar a las personas trabajadoras del sindicato, conocimiento sobre normativa vigente, recursos y derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

ACCIÓN: 8.1

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Difundir entre las trabajadoras de la plantilla, información sobre los derechos laborales, en materia de seguridad social y medidas sociales editados por CCOO Región de Murcia, para las mujeres víctimas de violencia de género.

ACTIVIDADES:

- * 8.1.1.- Realizar campañas de difusión a las trabajadoras del sindicato.

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Mujer y Afiliación de CCOO Región de Murcia

PERSONAS DESTINATARIAS:

Mujeres trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet
Personal adscrito a la Secretaría de la Mujer

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Desde mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Campañas realizadas y Lugares de difusión e información	Información recogida y cuantificada por las personas encargadas de la difusión	Vigencia del convenio

AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO:

- * Facilitar a las personas trabajadoras del sindicato, conocimiento sobre normativa vigente, recursos y derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

ACCIÓN: 8.2

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- * Facilitar que las personas trabajadoras de CCOO Región de Murcia, tengan acceso a las campañas que se realizan tanto a nivel institucional como sindicalmente, en materia de prevención de violencia de género.

ACTIVIDADES:

- * 8.2.1.- Difundir a los trabajadores y las trabajadoras del sindicato, todas las campañas de prevención de violencia de género, tanto las institucionales, como las que se realicen desde la propia organización

PERSONAS RESPONSABLES:

Secretaría de Mujer de CCOO Región de Murcia

PERSONAS DESTINATARIAS:

Mujeres trabajadoras en CCOO Región de Murcia

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS:

Equipo informático, listas de distribución, correo electrónico, intranet
Personal adscrito a la Secretaría de la Mujer

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN:

Desde mayo 2011

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicador	Herramienta de recogida de información	periodicidad
Campañas y mecanismos de difusión	Información recogida y cuantificada por las personas encargadas de la difusión	Vigencia del convenio

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

* Para el seguimiento del plan se realizará un ficha por cada una de las acciones que contenga:

- Nombre de la acción
- Persona o departamento responsable
- Fecha de realización del informe
- Persona que ha realizado el informe

En segundo lugar, se tendrán en cuenta las actividades previstas para el periodo de seguimiento y en tercer lugar, el seguimiento se centrará en el desarrollo de la acción.

Se valorarán las actividades desarrolladas, el cumplimiento de los objetivos, el nivel de ejecución, y el número de personas participantes y destinatarias de la acción por sexo.

En el caso de no haberse realizado las actividades previstas, se expondrá el motivo, para que pueda subsanarse en el caso en que sea posible.

Finalmente, el informe de seguimiento contará con una exposición final en la que se expondrán los logros alcanzados y las dificultades encontradas así como las soluciones que se han adoptado para superarlas.

Se expondrán las modificaciones incorporadas en su caso y las pautas a seguir para la continuidad de las acciones.

* Para la evaluación del plan se contará con la comisión de igualdad y se utilizará la información recogida en los informes de seguimiento.

- Se medirá el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos del plan, tanto los generales como los específicos.
- Se medirá el grado de ejecución de cada una de las acciones del plan.
- Se establecerá la relación entre los objetivos y el grado de ejecución, detallando los resultados no previstos.
- Se analizarán la adecuación de los recursos humanos que han participado en la ejecución de las acciones, así como los recursos materiales utilizados en las mismas.

- Se evaluará el cronograma de trabajo, las herramientas de seguimiento y finalmente se expondrán los logros alcanzados y las dificultades encontradas.
- * Para la evaluación de impacto, se pasará un cuestionario de opinión a toda la plantilla que se tendrá en cuenta para las evaluaciones intermedias y la evaluación final.
- * Se realizará una evaluación intermedia, en el mes de junio de 2011.
- * Se establecerán finalmente indicadores de continuidad para cada una de las acciones que por su naturaleza transversal, sean estratégicas y para aquellas acciones específicas que no hayan alcanzado su cumplimiento con resultados favorables, que no hayan concluido, no se hayan puesto en marca o que hayan presentado dificultades no subsanables.
- * Para concluir el plan, se tendrán en cuenta en todas sus áreas y durante todo el proceso de implantación, seguimiento y evaluación, las nuevas necesidades identificadas y las propuestas de mejora, objeto de una nueva negociación de cara a su continuidad y efectividad.



I Plan de igualdad de Oportunidades 2011 - 2012



Anexo I Calendario de actuación

Plan de Igualdad de CCOO RM	AÑO 2011											AÑO 2012										
	marz	abril	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic
AREA DE PROMOCIÓN TRANSVESAL: Acción 1.1																						
111 Creación de una comisión de igualdad	P																					
AREA DE PROMOCIÓN TRANSVESAL: ESTRUCTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA: Acción 1.2																						
121 curso de formación en género dirección, RRHH y comité		P																				
AREA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL: COMUNICACIÓN: Acción 1.3																						
131 página Web área mujer	P																					
132 revisión lenguaje comunicación	P																					
AREA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL: GESTIÓN DE CALIDAD: Acción 1.4																						
1.4.1 Indicadores de Género para gestión de calidad																						
1.4.2 Estudio de género: satisfacción y necesidades																						
1.4.3. Campañas fomento de corresponsabilidad																						
AREA DE PROMOCIÓN TRANSVERSAL: RELACIÓN CON OTRAS ENTIDADES: Acción 1.5																						
1.5.1 protocolo de prioridad en la contrataci																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																						

Plan de Igualdad de CCOO RM	AÑO 2011											AÑO 2012										
	marz	abril	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic
AREAS DE PROMOCIÓN ESPECÍFICA: ACCESO AL EMPLEO: Acción 2																						
2.1.1 Definición puestos de trabajo			P																			
2.2.1 adaptación perfil a convocatorias																						
2.2.2. modelos solicitud acceso																						
2.3.1 formación en IO a selección de personal																						
2.4.1 protocolo difusión convocatorias acceso																						
2.4.2 Ampliación divulgación convocatorias																						
2.4.3 acción positiva ingreso																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																						

Plan de Igualdad de CCOO RM	AÑO 2011											AÑO 2012										
	marz	abril	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic
AREAS DE PROMOCIÓN ESPECÍFICA DE CONDICIONES DE TRABAJO: Acción 3																						
3.1.1 bolsa de trabajo																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																						
AREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN: Acción 4																						
4.1.1 análisis de necesidad formativas promoción																						
4.2.1 información oferta formativa																						
4.3.1 formación igualdad plantilla																						
4.4.1 calendario formativo plantilla presencial																						
4.5.2 calendario de formación a distancia																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																						

Plan de Igualdad de CCOO RM	AÑO 2011												AÑO 2012											
	marz	abril	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic		
AREA DE PROMOCIÓN ESPECÍFICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN: Acción 5																								
5.1.1 recopilación derechos conciliación																								
5.1.2 documento derechos conciliación																								
5.1.3 difusión documento derechos conciliación																								
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																								
JUSTIFICACIONES Y MEMORAS																								
AREA PROMOCIÓN ESPECÍFICA: SALUD LABORAL: Acción 6																								
6.11 Constitución comité de seguridad y salud y programación y desarrollo																								
6.1.2 información salud laboral																								
6.2.1 estudio comparativo causas bajas / sexo																								
6.2.2 medidas mejora																								
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																								
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																								

Plan de Igualdad de CCOO RM	AÑO 2011											AÑO 2012										
	marz	abril	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic
AREAS DE PROMOCIÓN ESPECÍFICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Acción 7																						
711 negociación y elaboración protocolo acoso sexual		p	p	p																		
712 designación responsable denuncias				p																		
713 redacción e información		p	p	p																		
7.2.1 difusión en la Web campaña acoso																						
722 información interna difusión prevención y protocolo																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORAS																						
AREA DE PROMOCIÓN ESPECÍFICA: VIOLENCIA DE GÉNERO: Acción 8																						
811 Campaña dirigida a trabajadoras																						
8.2.1 difusión campañas prevención a toda la plantilla																						
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
JUSTIFICACIONES Y MEMORIAS																						