

Plan de Igualdad



Marzo 2013

Índice**Página**

0. Introducción	3
1. Aspectos Legales	4
2. Política de Igualdad en Finconsum	6
3. Alcance y enfoque	6
3.1 Colectivos Sensibles	7
3.1.1. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo,	7
3.1.2. Violencia de género (Eva).	8
3.1.3 Maternidad y Paternidad	10
4. Análisis de datos	10
5. Objetivos	11
5.1 Objetivos específicos	11
6. Acciones de Igualdad en Finconsum	13
7. Seguimiento y evaluación	15
7.1 Cuadro de Mando	15
7.2 Comisión de Igualdad	16
7.2.1 Las funciones de la Comisión de Igualdad	16
7.2.2. Operativa de la Comisión de Igualdad	17

0. Introducción

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007).

Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La mera declaración formal de la igualdad entre mujeres y hombres no es suficiente para garantizar la igualdad efectiva por diversas razones de índole social, económica, cultural y política. Así lo evidencian los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar existentes en nuestro entorno.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007 propone una acción normativa dirigida a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla.

Con ello se pretende establecer un conjunto de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad.

1. Aspectos Legales

La ley de igualdad legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- 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.
- La ley **reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y dirige a las empresas la responsabilidad de evitar toda discriminación basada en dichos derechos.
- La ley reconoce que tanto el permiso como la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- A su vez y con el fin de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, **se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. (13 días)
- **Únicamente a las empresas de más de 250 trabajadores se les reconoce la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad.** 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.

A su vez las empresas se verán obligadas a **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 ley de igualdad **establece además la gratificación de un distintivo a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de medidas y políticas de igualdad:** El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

2. Política de Igualdad en Finconsum

FinConsum considera que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar, el acceso femenino al mercado laboral, la dificultad de atraer y retener el talento, la creciente diversidad de la fuerza laboral, entre otros factores, convierten a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en una necesidad y elemento estratégico para la competitividad empresarial.

Más allá del mero cumplimiento normativo que impone la prescripción legal, FinConsum reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

Consiguientemente y de manera formal, se proclama en FinConsum la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores del Grupo al que pertenece (CaixaBank).

Este posicionamiento corporativo en materia de igualdad se corresponde con la realidad social que vivimos, en la que no cabe tener una fuerza laboral como la deseada por FinConsum sin contar eficazmente con el colectivo que representa la mujer y otros colectivos minoritarios, con un nivel de formación, capacitación y talento indiscutibles que deben ser integrados en la estructura organizativa de manera eficaz y real.

De ello se derivan innumerables elementos positivos, como el enriquecimiento del capital humano de la empresa, la mejora del clima laboral y, en última instancia, la mejora conjunta de la imagen corporativa del Grupo, tanto en su vertiente de empleador frente a la sociedad como de su prestigio como agente social, lo que posibilitará -sin ningún género de duda- la mejor y más rápida consecución de los objetivos de crecimiento rentable y sostenible.

3. Alcance y enfoque

El Presente Plan de igualdad estará referido y será de aplicación a todo el personal en plantilla FinConsum y se solicitará a sus proveedores y empresas de servicio que realicen trabajos para FinConsum que se adhieran este plan y respeten los principios aquí establecidos.

El modelo de gestión de RRHH en Finconsum se basa en los siguientes claves respecto a la Igualdad:

- Visión de las personas empleadas como colaboradoras con proyecto Profesional, Personal y Familiar.
- Ausencia total de barreras profesionales y de discriminación por razón tanto profesional como personal y especialmente las que puedan derivarse de la maternidad y/o la asunción de obligaciones familiares.
- Tener una fuerza laboral contando con el talento femenino integrado en todos los niveles de la estructura organizativa, y especialmente en los órganos de toma de decisiones estratégicas.
- Promoción de un clima laboral positivo y un entorno de calidad de vida en el sentido de bienestar profesional, personal y familiar.
- Aprovechar la diversidad para enriquecer el capital humano.
- Respetar los valores de CaixaBank, entidad a la que pertenece FinConsum.

3.1 Colectivos Sensibles

3.1.1. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, o laboral.

La Empresa y las Representaciones de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual, que tenga cómo propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante u hostil y ofensivo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

No se detectan ni manifiestan en FinConsum actitudes y conductas sexistas, discriminatorias ni de acoso. La empresa ha desarrollado un Protocolo de actuación para la prevención de casos de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye la designación de una persona con la función de "Gestor/a de prevención del Acoso sexual y por razón de sexo".

No se ha observado, ni se ha manifestado, utilización de lenguaje sexista y, por el contrario, se evidencia sensibilidad y respeto por parte de todo el personal a estos efectos. La empresa ha desarrollado un manual para el uso de un lenguaje inclusivo (no sexista) "Diccionario Lingüístico".

3.1.2. Violencia de género.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores manifiestan su rechazo a cualquier forma de violencia de género. Las víctimas de esta violencia serán consideradas/os parte de los colectivos sensibles dentro del Plan de Igualdad de FinConsum respetando siempre las disposiciones legales al respecto (L.O. 3/2007)

Formalizada la **correspondiente denuncia** ante la autoridad competente, y aportada copia al Departamento de Recursos Humanos de FinConsum, la víctima de violencia de género podrá ejercer las siguientes acciones vinculadas a su relación laboral:

Primero- Según lo descrito en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** *La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.*

Si la víctima opta a una reducción de jornada de hasta un máximo del 50% de la misma, durante los tres primeros meses la empresa complementará el salario hasta el 100% del bruto.

Segundo- Según lo descrito en el artículo 40.3bis del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** *La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro o de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo*

anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva del anterior puesto de trabajo.

Tercero.- Según lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** *El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.*

Cuarto.- Según lo establecido por el artículo 21. 4. **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Quinto.- Siempre y cuando el motivo de solicitud de préstamos o anticipos se derive de la situación de violencia de género y la víctima cumpla con los criterios de riesgos y nivel crediticio establecidos, la empresa flexibilizará en la medida de lo posible los siguientes aspectos:

- a) Respuesta a la solicitud en un periodo máximo de 48 horas
- b) Incremento de los límites por importe hasta un 20%
- c) Eliminación de los periodos de carencia

Sexto.- Los apartados anteriores se actualizarán conforme a la legislación vigente en cada momento y en especial en referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.1.3 Maternidad y Paternidad

Forman parte del conjunto de acciones positivas de FinConsum, todas aquellas referidas a la protección de la situación de maternidad y paternidad. Desde el momento de embarazo en el que las condiciones físicas y ambientales se procura siempre que respondan a modelos de salud laboral, hasta el momento en que las necesidades del colectivo van referidas a la conciliación del tiempo familiar y laboral.

4. Análisis de datos

En el año 2009 se realizó un diagnóstico de igualdad en Finconsum a fin de definir cuál era la situación inicial de la empresa en todos los ámbitos relativos a la igualdad de oportunidades.

El análisis comprendió las dos vertientes, la cuantitativa, a través de la información del personal y la cualitativa a través de la percepción de las personas que forman la compañía.

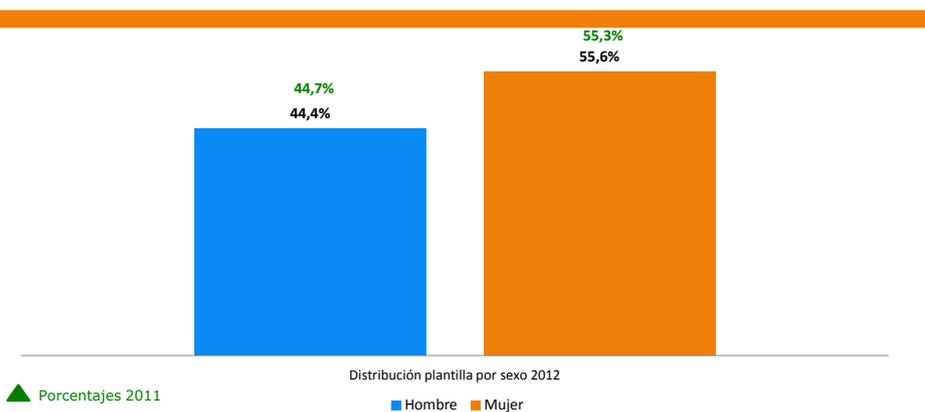
Desde el año 2010 se realiza anualmente un cuadro de mando de igualdad (CMI) que recoge toda la información referente a la plantilla, así como se evalúan las acciones realizadas durante el año.

En el último CMI de diciembre de 2012 se observan las siguientes cifras:

- La distribución de las personas por área de trabajo muestra que en el área de operaciones y recobro se mantiene el predominio femenino, mientras que en los negocios el predominio es masculino, tendencias que apenas han sufrido variaciones en los últimos tres años.
- En el detalle por áreas se observan algunos departamentos claramente polarizados como pueden ser auto y comercios, con una clara mayoría masculina, frente a operaciones y recobro, muy feminizadas.
- En la distribución por categorías vemos un predominio de mujeres en GR3 Niv.C Téc y Admin., el nivel más bajo de la estructura, y el predominio masculino en los niveles superiores, GR1 Niv. A y B. Lo que demuestra que existe una clara polarización donde las mujeres se encuentran en las posiciones más básicas y los hombres en las superiores. Esto es debido a que las posiciones de recobro y operaciones se concentran las posiciones de perfil más bajo y con predominancia femenina.

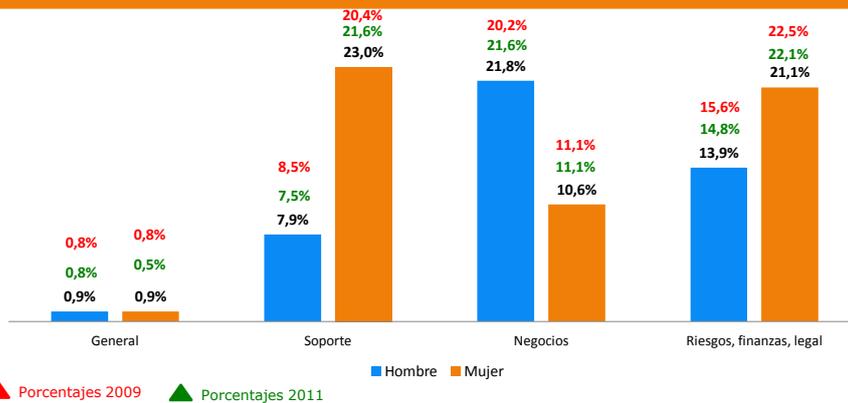
- La edad de la plantilla ha ido aumentando en los últimos años, pero el grueso de las mujeres se encuentra entre los 30 y los 39 años edad. Esta edad es sensible a la situación de maternidad.
- La contratación indefinida ha aumentado desde la toma inicial del datos en 2009, hasta llegar al 99% de la plantilla, con predominio femenino.
- Selección/incorporación se mantiene la tendencia mayoritaria de incorporación de mujeres.
- En cuanto al desarrollo de las personas, se observa que la promoción primera está equilibrada, y en polivalencia y comisiones de servicio existe un claro predominio de las mujeres.

3.a. PLANTILLA: Distribución por Género



*datos al 30 de junio de 2011

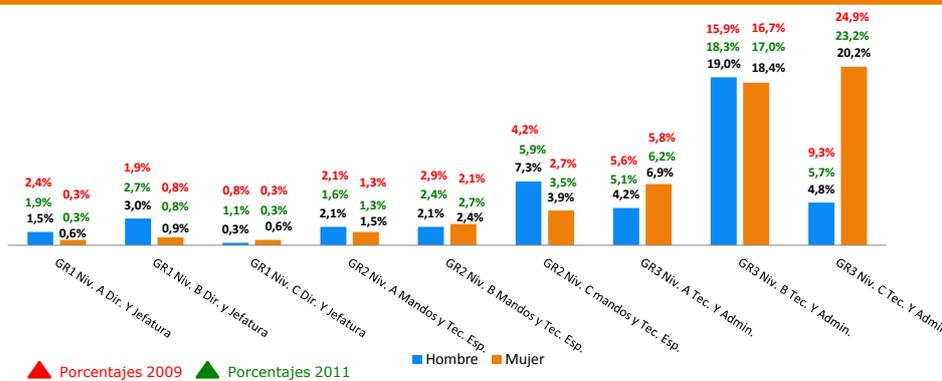
3.c. PLANTILLA: Distribución por DG, por género



Sexo	Áreas											
	General			Soporte			Negocios			Riesgos, finanzas, legal		
	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009
Hombre	3	3	3	26	28	32	72	80	76	46	55	59
Mujer	3	2	3	76	80	77	35	41	42	70	82	85
Total	6	5	6	102	108	109	107	121	118	116	137	144

*datos al 30 de junio de 2011

3.e. PLANTILLA: Por categoría laboral



Sexo	Categoría profesional																										
	GR1 Niv. A Dir. y Jefatura			GR1 Niv. B Dir. y Jefatura			GR1 Niv. C Dir. y Jefatura			GR2 Niv. A Mandos y Tec. Esp.			GR2 Niv. B Mandos y Tec. Esp.			GR2 Niv. C mandos y Tec. Esp.			GR3 Niv. A Tec. y Admin.			GR3 Niv. B Tec. y Admin.			GR3 Niv. C Tec. y Admin.		
	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009	2012	2011	2009
Hombre	5	7	9	10	10	7	1	4	3	7	6	8	7	9	11	24	22	16	14	19	21	63	68	60	16	21	35
Mujer	2	1	1	3	3	3	2	1	1	5	5	5	8	10	8	13	13	10	23	23	22	61	63	63	67	86	94
Total	7	8	10	13	13	10	3	5	4	13	11	13	15	19	19	37	35	26	37	42	43	12	13	12	83	10	12

*datos al 30 de junio de 2011

➤ Dentro las políticas de recursos humanos, FinConsum ha incorporado un Manual de uso de Lenguaje inclusivo (no sexista) y un Protocolo de actuación en los casos de presunto Acoso.

Se ha establecido un medio de comunicación específico para todas las acciones y políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades: Live FinConsum. De forma continuada se comunican y sensibiliza a todo el colectivo de empleados/as.

5. Objetivos

El **principal objetivo** de este plan es **mantener** un conjunto de políticas activas que aseguren el trato en igualdad de oportunidades, y la eliminación de todas las manifestaciones de discriminación subsistentes en la empresa. Y también establecer las medidas de control y seguimiento necesarias.

5.1 Objetivos específicos

- ❖ Conseguir **equidad de género** en las plantillas de los colectivos que actualmente están mayoritariamente feminizados y masculinizados: (ej: Red Comercial Auto, Plataformas de teleoperadore/as, Riesgos y Sistemas de Información)
 - Se adoptarán medidas positivas para corregir estas desviaciones, como pueden ser publicidad interna de las posiciones vacantes y procesos de selección que aseguren la no discriminación.
 - Existe un documento que recoge el compromiso con la igualdad del responsable de selección interno y externo (según se realice el proceso).
- ❖ Disponer de **políticas activas favorecedoras de la formación y el desarrollo profesional** en igualdad de oportunidades:
 - Mentorizar a mujeres con potencial que puedan ser futuras directivas.
 - Poner a disposición del 100% de los empleados Formación online
- ❖ **Erradicar las diferencias salariales discriminatorias** en la misma posición profesional.
- ❖ Favorecer el **máximo aprovechamiento del tiempo dedicado a la empresa, sin perjuicio del tiempo familiar-personal.**
- ❖ **Facilitar la Calidad de vida laboral a los empleados padres/madres a través de planes especiales de conciliación y tratamientos de salud laboral.**

Durante el año 2012 se realizaron las siguientes acciones:

ACCIONES 2012



COLECTIVO COMERCIAL:

- Incremento incorporaciones perfil femenino en equipos comerciales. ●
- Incremento de la formación para las áreas con predominio de personal masculino (comercial). ●
- Promociones a comercial de perfiles femeninos a través de suplencias de bajas. ●
- Incremento de identificación de potenciales y participación en proyectos. ●

CONCILIACIÓN:

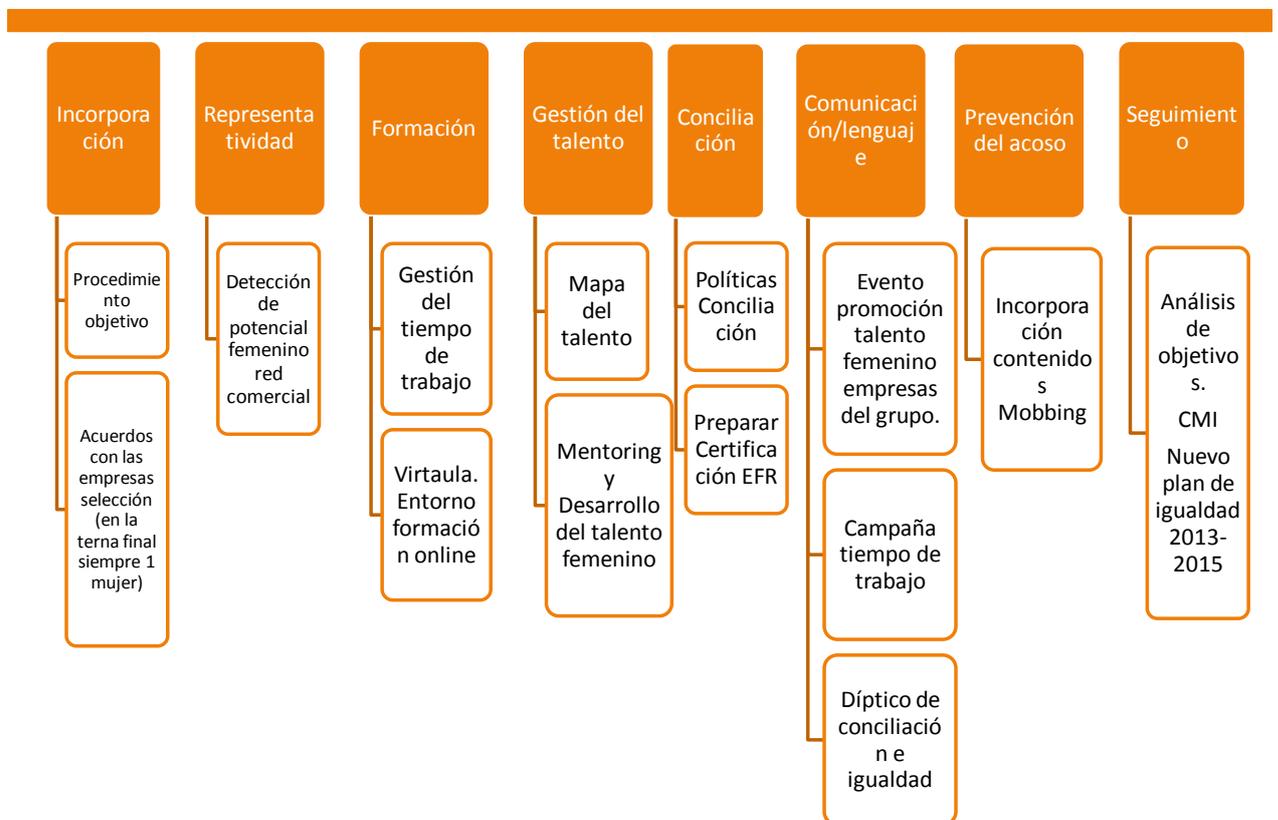
- Reducción del absentismo femenino por enfermedad. (*talleres embarazadas*) ●
- Impulso a las bajas por paternidad (*qué nos aporta?*) ●
- Herramientas/habilidades para la gestión del tiempo ●
- Fomento de medidas especiales de conciliación ●
- Modelo coherente de horarios. ●

6. Acciones de Igualdad en Finconsum 2013

Desde la comisión de igualdad y conciliación de FinConsum se considera que las acciones de igualdad forman parte de un proyecto continuado, lo que significa que se actualizará según las necesidades de la empresa y las de la plantilla.

Para este año 2013 se han propuesto una serie de acciones que se recogen a continuación.

ACCIONES 2013



6.1. Incorporación

Acción 01	Procedimiento objetivo de contratación de personas
Objetivo	Garantizar que el proceso de incorporación de personas se realiza bajo criterios claros y objetivos para todas las personas
Plazo de implementación	Julio 2013 REALIZADO
Descripción	Creación de un procedimiento estandarizado de incorporación de personas
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones, personas que optan a una vacante interna
Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Evidencia documental del procedimiento

Acción 02	Acuerdos empresas de selección externa
Objetivo	Impulsar la presencia de mujeres en los procesos de selección abiertos por la empresa
Plazo de implementación	Septiembre 2013 REALIZADO
Descripción	Se redactará un documento que se enviará a las empresas de selección externa que colaboran con Finconsum, donde se recogerá que en todos las ternas finales de candidatos presentados para cubrir una vacante deberá haber al menos una mujer
Personas destinatarias	Empresas de selección
Persona responsable	Dir. De RRHH
Indicador evaluación	Evidencia documental del compromiso redactado.

6.2. Representatividad

Acción 03	Detección potencial femenino red comercial
Objetivo	Impulsar la presencia de mujeres en la red comercial de Finconsum
Plazo de implementación	Enero 2014
Descripción	Actualmente ya se está realizando la acción de detección de mujeres que trabajan en las plataformas telefónicas y que por su perfil podrían promocionar para desarrollar otras tareas.
Personas destinatarias	Colectivo de plataformas
Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Mujeres promocionadas desde plataformas a la red comercial

6.3. Formación

Acción 04	Gestión del tiempo de trabajo
Objetivo	Mejorar la optimización del tiempo de las personas de Finconsum
Plazo de implementación	Año 2013-2014. Después del Assessment 108 del equipo de Dirección.
Descripción	<p>El programa de gestión del tiempo contempla desde el año 2011 la realización de acciones formativas y de sensibilización en el ámbito de la mejora de la gestión del tiempo.</p> <p>Concretamente esta acción incluye la sensibilización de todas las personas, desde los directores y los jefes de equipo que transmitirán los mensajes a sus equipos en una sesión de 2 horas.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona responsable	Dir. RRHH

Indicador evaluación	Evidencia de las personas que han realizado la sesión formativa
-----------------------------	--

6.4. Gestión del talento

Acción 05	Mapa del talento
Objetivo	Visibilizar el talento femenino en la empresa
Plazo de implementación	Dic. 2013 REALIZADO
Descripción	Realización de un mapa de talento de Finconsum que permita visualizar dónde se encuentra el talento femenino que puede desarrollarse
Personas destinatarias	Personas con talento
Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Evidencia documental del mapa de talento

Acción 06	Programa de mentoring y desarrollo del talento femenino
Objetivo	Impulsar el desarrollo de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en el entorno de Finconsum y el Grupo
Plazo de implementación	Dic. 2013
Descripción	Realización de un programa de Mentoring para desarrollar el talento femenino de Finconsum. A través de mentoras, directivas con experiencia del Grupo La Caixa, se realizará un programa que permita a las mujeres directivas de Finconsum, participantes en el programa, obtener las competencias que permitan su desarrollo.
Personas destinatarias	Mujeres directivas o pre-directivas de Finconsum
Persona	Dir. RRHH

responsable	
Indicador evaluación	Evidencias del programa, comunicación del proyecto.

6.4. Gestión de la flexibilidad

Acción 07	Plan de Políticas de Conciliación
Objetivo	Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras
Plazo de implementación	Junio 2013 REALIZADO
Descripción	Se ha redactado un documento que recoge las políticas de conciliación
Personas destinatarias	Todas las personas
Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Medidas de conciliación acordadas con empleados

Acción 08	Certificación EFR
Objetivo	Sistematización y medición de las medidas de conciliación implantadas
Plazo de implementación	Junio 2014
Descripción	Llevar a cabo el proceso para la obtención de la certificación EFR. Definir el plan y los procesos correspondientes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona responsable	Dir. RR HH
Indicador	Certificado EFR

evaluación	
-------------------	--

6.5. Comunicación y lenguaje

Acción 09	Evento de promoción del talento femenino en empresas del Grupo
Objetivo	Dar visibilidad a las mujeres que trabajan en Finconsum a fin de impulsar su promoción
Plazo de implementación	Junio 2014
Descripción	Realización de una jornada de buenas prácticas entre las empresas del grupo para dar visibilidad a las mujeres Cada empresa aportará un testimonio/buena práctica en los diferentes ámbitos de la igualdad. Selección, formación, conciliación, retribución, comunicación y lenguaje, etc.
Personas destinatarias	Mujeres de las empresas del grupo
Persona responsable	Dir. RR HH
Indicador evaluación	Programa de la jornada, listado de asistentes

Acción 10	Campaña tiempo de trabajo
Objetivo	Mejorar la productividad de las personas a través de la gestión del tiempo de trabajo
Plazo de implementación	Junio 2014
Descripción	Campaña de sensibilización en gestión del tiempo y mejora de la productividad
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Evidencias de comunicación realizada

Acción 11	Tríptico conciliación e igualdad
Objetivo	Sensibilizar y comunicar las medidas de conciliación e igualdad disponibles en Finconsum a toda la plantilla
Plazo de implementación	Septiembre 2013 EN BORRADOR
Descripción	Realización de un tríptico que recoja las medidas de conciliación e igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona responsable	Dir. RRHH
Indicador evaluación	Tríptico publicado

6.6. Prevención del acoso

Acción 10	Incorporación contenidos prevención mobbing
Objetivo	Prevenir las situaciones de acoso o mobbing en la empresa
Plazo de implementación	Junio 2013 REALIZADO
Descripción	Actualización del protocolo de prevención del acoso para prevenir situaciones de mobbing
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona responsable	Dir RRHH

Indicador
evaluación

Nuevo protocolo actualizado

7. Seguimiento y evaluación

Teniendo por objeto el presente Plan, la remoción de barreras y facilitar las condiciones para la igualdad efectiva de oportunidades en FinConsum, se hace necesario el establecimiento de los mecanismos de seguimiento y control para la consecución de los objetivos que se plantean.

7.1 Cuadro de Mando

Con el objetivo de gestionar y corregir los indicadores establecidos para la Igualdad, se elabora un Cuadro de Mando específico:

- Revisión anual por parte de los responsables de igualdad (Comisión de Igualdad)
- Presentación anual al Comité de Dirección y RLT.

Ámbito	Indicadores Básicos
Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> -Distribución por áreas y departamentos. - Distribución general por género. - Distribución geográfica. - Distribución por categoría profesional. - Distribución por edad y género. - Distribución por tipo de contratación. - Antigüedad. - Absentismo. - Movimientos en altas y bajas. - Rotación. - Datos configuración unidad familiar
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Asistentes. - Tipo de acción formativa. - Horas de formación por área.
Selección y promociones	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporaciones externas. - Promociones internas. - Incorporaciones por área.
Programa de reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Por área y campaña.
Reclutamiento y Selección	<ul style="list-style-type: none"> - CV reclutados - Candidatos/as finalistas.
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de tratamiento.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia de servicios para la conciliación.
Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de adecuación del espacio de trabajo a colectivo embarazadas.

7.2 Comisión de Igualdad

Se constituye una Comisión de Igualdad (según consta el Acta de la reunión de RRHH con el comité de empresa de fecha 4 de Febrero del 2010), formada por 2 miembros de la Dirección de la Empresa en representación paritaria y 2 miembros de la Representación de los Trabajadores, escogidos en pleno del Comité de Empresa, en representación paritaria.

Los miembros de esta Comisión de Igualdad serán nombrados bianualmente en consenso por el Comité de Dirección y el órgano de RLT.

No podrán ser miembros de él Comité Permanente, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, tampoco podrán ser miembros los empleados sancionados o expedientados por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa.

- Se crea la figura del **Agente de Igualdad**, que deberá llevar la gestión de los temas relacionados con la igualdad, y rendir cuentas de su gestión a la comisión paritaria de Igualdad. Laura Lluhen Directora de RRHH Finconsum.

7.2.1 Las funciones de la Comisión de Igualdad

- ❖ Velar por el cumplimiento efectivo de los principios recogidos en el Plan de Igualdad de FinConsum.
- ❖ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ❖ Realizar la evaluación y seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan.
- ❖ Impulsar cuantas iniciativas pudieran surgir en la Organización para el mejor y más rápido avance en esta materia.
- ❖ Analizar anualmente el cuadro de mando de indicadores de Igualdad.
- ❖ Presentar el informe anual del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ❖ Velar por representar a Finconsum a los órganos de la Administración requeridos con el fin de obtener los reconocimientos y certificados pertinentes por la labor realizada en este ámbito.

- ❖ Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002. la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- ❖ Atender y gestionar consultas y reclamaciones formuladas por los empleados/as de la empresa, estableciendo canales de comunicación para ello.

7.2.2. Operativa de la Comisión de Igualdad

- a) El Comité de Igualdad se reunirá en sesiones ordinarias como mínimo trimestralmente. Levantando acta que recogerá los temas tratados y acuerdos, los documentos presentados y la fecha próxima de la reunión.
- b) Las reuniones extraordinarias, serán convocadas a solicitud de cualquiera de las partes ante razones de urgencia y la citación será realizada con una antelación como mínimo de 48 horas, adjuntándose copia de informes o antecedentes de la situación a tratar.
- c) Si se hallasen congregados todos los miembros de él Comité de Igualdad y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.
- d) Las propuestas y recomendaciones se adoptaran por acuerdo de partes, entendiéndose por ello los representantes de igualdad por parte de los trabajadores y por parte del empresario.

Adjuntamos a este plan de igualdad Anexos:

Anexo I: Acciones realizadas en Finconsum 2009-Sept 2011

Anexo II: CMI rrhh Igualdad julio 2011

Anexo III: CMI Igualdad 2012

Reunidos en Barcelona, 12 de Marzo 2013, sede central de FinConsum EFC SAU en Gran Via Carlos III, 87.

Miembros de la Representación Legal de Trabajadores:

**Luis Serrano Cuadra
Presidente del Comité de Empresa
De FinConsum EFC SAU**

**Imaru Teresa Vilela Carvajal
Secretaria del Comité de Empresa
De FinConsum EFC SAU (Suplente)**

Miembros de la Representación de la Empresa:

**Jordi Casas Sanchez
Director de Medios**

**Laura Lluhen Cabellos
Directora de Recursos Humanos**