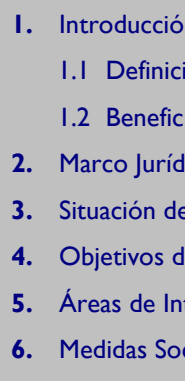




Plan de Igualdad

VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA, S.A.

- 
- 1. Introducción**
 - I.1 Definiciones de los conceptos claves del Plan de Igualdad
 - I.2 Beneficios de Implantar un Plan de Igualdad
 - 2. Marco Jurídico**
 - 3. Situación de la Igualdad de Oportunidades en VEIASA**
 - 4. Objetivos del Plan**
 - 5. Áreas de Intervención. Plan de Acción**
 - 6. Medidas Sociales**
 - 7. Fichas de Seguimiento**
 - 8. Cronograma**
 - 9. Medidas a disposición de las Víctimas de la Violencia de Género**
 - 10. Actuaciones que se están implantando en VEIASA.**
 - 11. Mejoras contempladas en el Convenio Colectivo con respecto a la aplicación de la LOIHM**
 - 12. Composición y objeto de la Comisión de Igualdad**
 - 13. Responsable del Plan de Igualdad**
 - 14. Seguimiento del Plan de Igualdad**
 - 15. Vigencia del Plan de Igualdad**
 - 16. Indicadores de Evaluación**

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales sobre derechos humanos, y también es un principio fundamental de la Unión Europea. En el caso del Estado español, la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007, es una apuesta para avanzar hacia la plena igualdad en derechos y oportunidades y también para mejorar el desarrollo social y económico.

No obstante, la realidad nos demuestra que, aunque las discriminaciones directas sean cada vez menores, actualmente continúan existiendo discriminaciones, consideradas indirectas, que sitúan a las mujeres en una posición de desigualdad en relación a los hombres. Por tanto, es evidente que a pesar de la existencia de la igualdad formal, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real. Es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: discriminación salarial, predominio de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, poca presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, escasas posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella. Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y más justa. Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la **transformación y el cambio**, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, etc.

En el ámbito laboral, el potencial de los equipos humanos se convertirá en un elemento competitivo de primera magnitud, especialmente si se ve favorecido por un marco de igualdad de oportunidades. Porqué es esta igualdad la que debe permitir multiplicar la capacidad de creatividad e innovación de las personas, con el valor añadido que suponen sus diversas experiencias y habilidades. Por el contrario, las actitudes y prácticas discriminatorias suponen un obstáculo evidente para hacer aflorar esta diversidad.

En este sentido, el interés que nuestras sociedades muestran por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres ha ido cambiando con el tiempo; se ha pasado de considerar que la igualdad únicamente afectaba a las mujeres a ser considerada como un aspecto central del desarrollo de la vida política, social y económica. Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Constitución española, en su artículo 14 se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea. Con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se pretende:**

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

A partir de este Plan de Igualdad se intentará construir el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de VEIASA, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la Dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso con la igualdad. Además en un entorno de búsqueda de la excelencia profesional, queremos dar un paso más hacia el bienestar laboral, analizando las características del capital humano de VEIASA al objeto de promover medidas que les garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y beneficien, por extensión, a la propia empresa.

Entendemos por **Plan de Igualdad**, un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación en la empresa. Las medidas están encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Un Plan de Igualdad se caracteriza por ser:

- **Voluntario:** la implantación de medidas de Acción Positiva es el resultado de una decisión voluntaria de la empresa por fomentar la igualdad de oportunidades entre sus políticas y objetivos. Solo en ciertos casos La Ley impone la obligación de negociar un plan de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva: para empresas de más de 250 personas en plantilla, aquéllas obligadas por el convenio sectorial o cuando en un procedimiento sancionador la autoridad laboral lo acuerde.
- **Colectivo:** su puesta en marcha lleva consigo una mejora progresiva de la situación de todo el colectivo de trabajadoras de la empresa y, a largo plazo, de toda la plantilla.
- **Dinámico:** constituye un plan de trabajo progresivo y sometido a un cambio constante, ya que, su implantación supone un cambio en la organización empresarial y en el sistema de trabajo.
- **Sistemático:** el objetivo final del Programa se consigue a través del cumplimiento de objetivos puntuales y sistemáticos que produzcan resultados concretos y cuantificables.
- **Flexible:** cada organización implicada confecciona su Plan de Igualdad a medida, en función de su tamaño, sus necesidades y sus posibilidades.
- **Temporal:** su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres. El Plan termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- **Retroactivo:** para conseguir eliminar las desigualdades actuales en la empresa es necesario poner en marcha medidas especiales de carácter temporal.
- **Preventivo:** su desarrollo debe asegurar la eliminación de posibles desigualdades futuras, ya que supone cambios en las políticas empresariales.
- **Meritorio:** persigue el conseguir la igualdad de condiciones en la adquisición de méritos, y en el acceso a la formación y a la promoción de forma objetiva y equitativa.

I.1 DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y las Secciones Sindicales, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOI), tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

★ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

★ **Acción Positiva:** son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

★ **Conciliación:** supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

★ **Corresponsabilidad:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

★ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

★ **Desagregación de datos por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

★ **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

★ **Discriminación Horizontal:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

★ **Discriminación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

★ **Diversidad de Género:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

★ **Empoderamiento:** término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

★ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** la igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

★ **Impacto de Género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

★ **Igualdad de Oportunidades:** principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

★ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

★ **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.

★ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

★ **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

★ **Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

★ **Violencia de Género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

I.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA DERIVADAS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

MODERNIZACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

Anticipándose a las nuevas necesidades, lo que implica promover procesos de gestión que reconozcan, valoren, utilicen, fomenten y refuercen adecuadamente las potencialidades de toda su plantilla, mejorando la calidad de los productos y servicios y por tanto, los estándares empresariales.

IMPULSO DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Abordando la gestión de los recursos humanos, como principal activo de la empresa, desde el propio desarrollo personal y profesional. El énfasis en la adecuada gestión de los recursos humanos posibilita el reconocimiento del valor de mujeres y hombres y el destierro de los estereotipos de género.

ADOPCIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Centrándose en la negociación, coordinación, polivalencia, trabajo en equipo y flexibilidad, entre otras, se crea el campo idóneo para que mujeres y hombres por igual se adapten más fácilmente al entorno laboral y desarrollen sus potencialidades en un marco distinto al generado en entornos competitivos y jerárquicos.

CONFIGURACIÓN DE UNA NUEVA CULTURA DE EMPRESA

Incluyendo en las actuales tendencias de gestión empresarial la necesidad de tener en cuenta a las mujeres (no hay que olvidar que son la mitad de la población), que además tienen cada vez un mayor poder adquisitivo, lo que permite; tener un mayor conocimiento de las necesidades del mercado, favorecer el aumento de la rentabilidad empresarial y disponer de una plantilla que refleje la realidad social existente.

PROYECCIÓN DE UNA NUEVA IMAGEN PÚBLICA

Incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de la empresa por su compromiso con la igualdad de oportunidades, que de cara a su clientela, a las empresas de la competencia, y otras relaciones con el entorno externo, puede aportar beneficios con efectos en la rentabilidad.

2. MARCO JURÍDICO

El Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de VEIASA se sustenta en el siguiente marco:

ÁMBITO INTERNACIONAL

<p><u>Carta de las Naciones Unidas</u> (San Francisco, 26 de junio de 1945).</p>	<p>Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).</p>
<p><u>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</u></p>	<p>Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).</p>
<p><u>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</u> (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).</p>	<p>Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).</p>
<p><u>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</u> (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).</p>	<p>Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).</p>
<p><u>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</u> (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).</p>	<p>Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.</p>
<p><u>Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer</u>, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.</p>	<p>En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.</p>

<p><u>Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR)</u> del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).</p>	<p>El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.</p>
<p><u>III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres</u> (Roma, octubre de 1993).</p>	<p>Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.</p>
<p><u>IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa</u>, celebrada en Estambul en 1997.</p>	<p>Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.</p>
<p><u>Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa</u>, firmada en 1997, en Estrasburgo.</p>	<p>Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.</p>
<p><u>Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa</u> (2002).</p>	<p>Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).</p>

ÁMBITO EUROPEO

<p><u>Tratado de Roma</u> (25 de marzo de 1957).</p>	<p>Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.</p>
<p><u>Tratado de la Unión Europea</u> (Maastrich, 9 de febrero de 1992).</p>	<p>Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.</p>
<p><u>Tratado de Amsterdam</u> (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).</p>	<p>Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).</p>
<p><u>Tratado por el que se instituye una Constitución Europea</u>, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.</p>	<p>En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p><u>Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo</u>,</p>	<p>Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.</p>
<p><u>Directivas de la Unión Europea:</u></p>	<ul style="list-style-type: none">– Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.– Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

ÁMBITO ESTATAL

<u>Constitución Española 1978.</u>	Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
<u>Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo).</u>	Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
<u>Ley 39/1999, de 5 de noviembre</u> , para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas. <ul style="list-style-type: none">▪ Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.▪ Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.▪ Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.▪ Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.▪ Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.
<u>Ley 7/1985, de 2 de abril,</u>	Reguladora de las Bases del Régimen Local.
<u>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</u>	Por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
<u>Real Decreto 1251/2001.</u>	Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
<u>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre</u> , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.	Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
<u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo</u> , para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.	Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

ÁMBITO AUTONÓMICO

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

3. SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN VEIASA

Tras el análisis previo de la situación de partida en temas concernientes a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, llevada a cabo utilizando una metodología totalmente participativa a través de un análisis cuantitativo de los aspectos más relevantes, contemplando los ocho ejes estratégicos recogidos por la Ley (selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida familiar y laboral, salud, etc.) y un análisis cualitativo de las opiniones de los empleados y empleadas de la organización sobre la igualdad de oportunidades, destacamos las siguientes conclusiones recogidas en el informe del Diagnóstico de Impacto de Género:

1. **Destacar la participación de la plantilla en la Fase de Diagnóstico de Impacto de Género.** Del total de mujeres que pertenecen a la plantilla de VEIASA, ha participado un 74% y del total de hombres ha sido un 69%. Por tanto, teniendo en cuenta el total de la plantilla podemos afirmar que la participación ha sido muy elevada, puesto que de 1208 personas, han contestado al cuestionario 843 (696 hombres, 147 mujeres), lo que representa un 70%. Este éxito de participación, sin duda alguna, repercutirá muy beneficiosamente en la elaboración del Plan de Igualdad en la organización, así como, de su posterior implementación de las medidas que haya que mejorar o incluir en dicho plan.
2. **Las incorporaciones** producidas en la empresa en el último año han correspondido en su mayoría a personal masculino. Sólo un 25,2% de las nuevas incorporaciones han sido ocupadas por mujeres.
3. Es importante destacar que en los dos últimos años **se han incorporado al Consejo de Administración de la empresa**, máximo órgano de dirección, **dos mujeres**. El Consejo está compuesto por tres hombres y dos mujeres.
4. **Es significativo la carencia o la nula presencia de mujeres en la categoría de “Dirección”.**
5. **Un 59,7% de los/as encuestados/as afirma que en la empresa sí se tiene en cuenta la Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres.**
6. La mayoría del personal de la empresa afirma que desconoce si se fomenta la contratación de mujeres en aquellas profesiones y categorías en las que son minoría.
7. Tanto la mayoría de las mujeres que pertenecen al colectivo de inspectoras/verificadoras, así como las del resto del personal, opinan que en VEIASA no se valoran sólo las capacidades necesarias para el puesto de trabajo en las pruebas profesionales.
8. En el apartado de **formación**, la mayoría de la plantilla ha manifestado que todos y todas acceden por igual a la formación, tanto obligatoria como voluntaria, ofrecida por la empresa.
9. Es de destacar que el 70,22% del personal, que ha participado en la cumplimentación del cuestionario, afirma que tanto trabajadores como trabajadoras promocionan internamente con las mismas oportunidades y condiciones.
10. El 53,1% del total de los/as encuestados/as cree que en VEIASA **NO se favorece la conciliación** de la vida familiar y laboral.
11. Existe un gran desconocimiento en cuanto a si hombres y mujeres disfrutan por igual de las medidas de conciliación en la empresa.

12. El 52,19% de la plantilla opina que **es necesario diseñar, elaborar e implantar un Plan de Igualdad**, en la empresa, de este porcentaje es importante diferenciar que un 41,4% corresponde a la opinión vertida por los hombres y el 10,79% a la de las mujeres. Tanto ellos como ellas, consideran que sería una actuación muy positiva para la empresa y que repercutiría directamente en los trabajadores y en las trabajadoras de VEIASA. Y por tanto también en la ciudadanía, que es la destinataria final del servicio que prestan.

Debido a todo lo expuesto, se ha considerado necesario proceder a la elaboración y desarrollo de una serie de medidas de mejora, que se ajusten lo más posible a la realidad y necesidades de VEIASA. Estas medidas, consideradas como acciones positivas, estarán dirigidas a corregir todos y cada uno de los desequilibrios que se han detectado en el diagnóstico realizado para integrar, como establece la LIO (Ley de Igualdad de Oportunidades), la perspectiva de género de forma transversal en toda la organización.

La exigencia de que las medidas de acción positiva sean temporales es del todo lógica para evitar que las ventajas que incorporan se conviertan en privilegios injustificables por infligir sacrificios innecesarios al grupo o colectivo no favorecido por las mismas. Es imposible fijar un criterio apriorístico que sirva para todos los supuestos, por lo que se hace necesario analizar los progresos que, en cada caso concreto, se van logrando con la implementación de la acción positiva. A este respecto, entendemos que la consecución de una representación proporcional entre hombres y mujeres no puede ser un criterio enteramente válido, puesto que el fin que persigue una acción positiva no es tanto lograr una igualdad numérica –que bien puede ser momentánea- como garantizar para el futuro que se ha erradicado la discriminación a la que quiere corregir.

La superación del juicio de razonabilidad y proporcionalidad, en los términos en los que el Tribunal Constitucional concibe dicho juicio, es igualmente necesaria. La razonabilidad es del todo imprescindible en el caso de las medidas de acción positiva, pues se hace preciso conocer los objetivos de la norma y, subsiguientemente, la pertenencia de ésta para el logro de la misma.

Nuestro Tribunal Constitucional así lo viene entendiendo haciendo especial hincapié en la adecuación de los medios empleados a la finalidad perseguida. Bajo esta premisa, la finalidad que buscamos con la adopción de medidas positivas no será contraria a los principios y valores constitucionales ya que existe una relación de idoneidad –necesidad o conveniencia- entre las medidas que proponemos y la finalidad buscada, o sea entre medios y fines.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de VEIASA.

Para conseguir este objetivo el Plan recoge y contempla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Secciones Sindicales, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad que, aun teniendo su origen en factores culturales o sociales, pudieran existir en la empresa.
- Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos cumpla con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar y fomentar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la empresa, para mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de VEIASA.
- Difundir las buenas prácticas a nivel organizacional en materia de igualdad de oportunidades desarrolladas en la organización.
- Desarrollar medidas encaminadas a facilitar el acceso y permanencia en el empleo a mujeres, especialmente en el caso de mujeres solas con cargas familiares o responsables de núcleos familiares.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN

VEIASA reconoce como objetivo estratégico, unido a la Responsabilidad Social Corporativa, tal y como se recoge en el título VII de la LOIMH (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), 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.

El principio de igualdad de oportunidades constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de VEIASA, en las siguientes ÁREAS:

- **ÁREA DE PROMOCIÓN.**
- **ÁREA DE FORMACIÓN.**
- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**
- **ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**
- **ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.**
- **ÁREA DE SALUD Y GÉNERO.**
- **ÁREA DE RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN).**

ÁREA DE PROMOCIÓN

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción posibilita una participación equilibrada entre los hombres y las mujeres permitiendo un desarrollo profesional de la plantilla en todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales independientemente del sexo de la persona. Esta nueva perspectiva supone dotar al proceso de promoción de objetividad basada únicamente en la formación y experiencia para el puesto de trabajo a cubrir, aspecto motivador para el conjunto de la plantilla. Así la empresa aprovecha todo el capital humano y cuenta con perfiles más competitivos y adecuados en cada uno de los procesos de promoción.

Objetivos:

- ✓ Seguir garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- ✓ Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- ✓ Velar para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción.
- ✓ Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de promoción a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Medidas a Tomar:

- A.1. Publicitar que los procesos de promoción, para puestos de responsabilidad, se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, posibilitando así el aumento de candidaturas de mujeres.
- A.2. Formación en igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.
- A.3. Informar de las vacantes existentes a todo el personal así como de las puntuaciones obtenidas en el proceso de promoción, utilizando un sistema de comunicación eficaz y al alcance de toda la plantilla.
- A.4. Prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación.
- A.5. Realizar un programa de formación para impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia los puestos de Dirección.
- A.6. Revisión de las normas de cobertura de vacantes para garantizar que los criterios de promoción no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- A.7. Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
- A.8. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en la promoción interna.
- A.9. Actualizar y adaptar todos los datos estadísticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria con el desglose por sexo.
- A.10. Incluir mujeres con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de evaluación para la promoción.
- A.11. Realizar programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran sub-representadas.
- A.12. Elaboración de estudios y procedimientos para la detección de mujeres con potencial para promocionar.
- A.13. Informar explícitamente a las mujeres sobre las posibilidades de promoción existentes en puestos vacantes tradicionalmente masculinizados.

ÁREA DE FORMACIÓN

Si se incluye la igualdad de oportunidades en la formación se eliminan los obstáculos que impiden a las mujeres su plena participación y se garantiza una plantilla cualificada en igualdad de condiciones independientemente del sexo, hecho que hace que se aumente la productividad y la eficiencia de la empresa.

Objetivos:

- ✓ Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- ✓ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Medidas a Tomar:

- B.1. Realizar un estudio de necesidades formativas de las mujeres y de los hombres, basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.
- B.2. Realizar cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.
- B.3. Realizar cursos de formación específicos sobre el desarrollo de habilidades directivas, dirigidos a las mujeres, al objeto de conseguir una mayor capacitación del personal femenino de VEIASA, para asumir puestos de responsabilidad.
- B.4. Establecer módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y en todos aquellos cursos ofertados por la empresa.
- B.5. Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual de la empresa, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan, haciendo especial hincapié en aquellos cursos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- B.6. Programar cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen al trabajo después causar baja por maternidad, excedencias, cuidados de un familiar, etc., consiguiendo así la puesta al día de estas personas.
- B.7. Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa.
- B.8. Compatibilización de la formación con los tiempos vitales. Adecuar la formación dentro de la jornada laboral y facilitar la asistencia a los centros de formación más cercanos al domicilio o centro seleccionado por la plantilla, para permitir de esta manera que todo el personal participe en los mismos, y fomente la conciliación de la vida familiar y profesional.
- B.9. Realización de los planes de formación, con la participación de las mujeres y Agente para la Igualdad.

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Si se incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de reclutamiento y selección se garantizan las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en el acceso a un puesto de trabajo dentro de VEIASA y se impide que la presencia tanto de unos como de otras se vea limitada. Así la empresa tendrá más posibilidades de contar con perfiles más competentes no sujetos a estereotipos de género.

Objetivos:

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento.
- ✓ Continuar con la aplicación de las políticas de igualdad en la revisión de los procedimientos de anuncio, reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos y candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.
- ✓ Fomentar la contratación de hombres/mujeres en puestos y categorías sub-representados/as.

Medidas a Tomar:

- C.1. Publicitar en las ofertas de empleo que se publiquen en Internet o en prensa, el compromiso de la empresa en la Igualdad de Oportunidades.
- C.2. La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de selección de personal.
- C.3. Elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con las personas seleccionadas definitivas.
- C.4. Documentar las desestimaciones por no superación del periodo de prueba incorporando la perspectiva de género.
- C.5. Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas, publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.
- C.6. Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que están sub-representadas, como firmar acuerdos de colaboración con entidades que promuevan la incorporación de la mujer al mercado laboral.
- C.7. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo, sin que aparezca ningún contenido sexista o sobre la vida privada de la persona candidata.
- C.8. Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro
- C.9. En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el departamento o grupo de que se trate.
- C.10. Incluir en el Plan de Acogida de los/as nuevos/as empleados/as un apartado específico sobre Igualdad de Oportunidades.
- C.11. Extender estos criterios en nuestra relación con otras empresas como; empresas colaboradoras, de selección, escuelas taller, etc.
- C.12. Elaboración de un procedimiento interno de selección donde se establezcan de una manera objetiva los criterios y pasos a seguir para realizar la selección de personal de VEIASA.
- C.13. Incluir mujeres en los equipos responsables de los procesos de selección, con una adecuada formación en igualdad de oportunidades.

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las ventajas de incorporar la igualdad de oportunidades en las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, significa tener en cuenta la realidad, necesidades e intereses tanto de las trabajadoras como de los trabajadores para su desarrollo profesional, personal y familiar.

Objetivos:

- ✓ Estimular la responsabilidad social de la empresa en la perspectiva de mejorar las condiciones de bienestar personal y familiar de los recursos humanos propios, para conseguir una mejora de los objetivos específicos de la organización.
- ✓ El personal Directivo y los Mandos Intermedios de VEIASA facilitarán a las personas de su equipo la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

Medidas a Tomar:

- D.1. Continuar informando a la plantilla sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en materia de conciliación tanto para hombres como para mujeres, incentivando la utilización de los permisos de paternidad, por parte de los hombres también.
- D.2. Realizar una campaña de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- D.3. Identificar, mediante entrevista personal, las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.
- D.4. Realizar un estudio del absentismo laboral para analizar su posible relación con las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- D.5. Formación al personal de la empresa sobre conciliación entre la vida personal y laboral.

Es importante que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Objetivos:

- ✓ Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
- ✓ Denunciar y en su caso corregir todo acto de discriminación hacia hombres y mujeres, así como aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Medidas a Tomar:

- E.1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección, y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
- E.2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores y trabajadoras, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste ni pueda producirse.
- E.3. Implantar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, como códigos de conducta, protocolos de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- E.4. Mantener conductas respetuosas en el trato hacia las demás personas, teniendo en cuenta sus ideas y aportes, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, preferencias sexuales, o afiliación política.
- E.5. Anexar en el Convenio Colectivo el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y moral.
- E.6. Incorporar la figura de un/a Agente para la Igualdad dentro de la organización que se responsabilice de la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.

El lenguaje es el principal medio de socialización de las personas. Esto significa que a través del lenguaje se aprenden reglas de comportamiento y se interioriza la diferenciación social del sexo, es decir, el género. En la medida que esta diferenciación no es neutral sino que es arbitraria y se basa en criterios contrarios o dicotómicos (lo masculino opuesto a lo femenino), jerárquicos (lo masculino por encima de lo femenino) y suplementarios (lo masculino como importante y lo femenino como secundario), el lenguaje sitúa a los hombres como punto de referencia. La comunicación no sexista implica el uso igualitario y no discriminatorio o irrespetuoso para las mujeres del lenguaje y también de las imágenes en toda documentación o materiales que utilicen las empresas e instituciones.

Objetivos:

- ✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.
- ✓ Fomentar la no desigualdad lingüística entre hombres y mujeres.

Medidas a Tomar:

- F.1. Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen las medidas a adoptar.
- F.2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.
- F.3. Vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en futuras comunicaciones, tanto interna como externamente, para evitar el sexismo.
- F.4. Utilizar en campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
- F.5. Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios... tanto internos como externos.
- F.6. Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista.
- F.7. Reservar en la Intranet un espacio exclusivo para difundir el programa.
- F.8. Utilizar los medios internos de comunicación (revista de la empresa, tabloneros de anuncios, etc.) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.
- F.9. Crear un foro de comunicación sobre este tema,
- F.10. Incluir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la empresa, o en la publicidad.

ÁREA DE SALUD Y GÉNERO

Es necesario que se promueva una concepción integral de la salud y se establezca el desarrollo de actuaciones preventivas que tengan en cuenta la realidad y específica de la salud laboral de las mujeres.

Objetivos:

- ✓ Continuar aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Medidas a Tomar:

- G.1. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.
- G.2. Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.
- G.3. Realizar formación para los y las profesionales encargados/as de la prevención de riesgos laborales en VEIASA.
- G.4. La empresa velará por el control del cambio de puesto de trabajo, y adecuación ergonómica del puesto, a la mujer embarazada o en período de lactancia.
- G.5. Incluir temas de Igualdad de Oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla
- G.6. No utilizar los estereotipos discriminatorios, en la elección de la ropa de trabajo.

ÁREA DE RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres. El concepto “trabajo de igual valor” indica aquel tipo de trabajo que, aun no siendo idéntico a otro, requiere capacidades y esfuerzo equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones de trabajo.

Objetivos:

- ✓ Seguir aplicando y garantizando en VEIASA un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga como hasta el momento, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

Medidas a Tomar:

- H.1. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
- H.2. Desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
- H.3. Compromiso firme de seguir mantenimiento los salarios sin diferencias por sexos.
- H.4. Inclusión en el Convenio Colectivo las acciones positivas, convirtiéndolas así en derechos legales reconocidos.
- H.5. Garantizar la implicación y el compromiso real de VEIASA con la Igualdad de Oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo.

6. MEDIDAS SOCIALES

1.1 Flexibilidad Jornada Diaria

La plantilla de VEIASA adscrita a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de una hora diaria. Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador o trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este acuerdo. Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

- a) La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador o trabajadora interesado o interesada mediante acuerdo entre ambas partes. En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad, mediante acuerdo.
- b) El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:
 - b.1- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase en la entrada; o en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.
 - b.2- Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.
 - b.3- En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador o trabajadora, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.
- c) La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

1.2 Modificación Temporal del Régimen Horario

La plantilla adscrita a horario partido o mixto podrá modificar temporalmente, hasta un máximo de dos meses, en supuestos extraordinarios justificados y siempre que sea compatible con la prestación de servicio, su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral durante este tiempo en horario continuado en los siguientes supuestos:

- a) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años o, en su caso, mayor de 12 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.
- b) Quien precise encargarse del cuidado directo de un/a mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
- c) Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad,

accidente o enfermedad le impida valerse por sí mismo/a y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

d) Las víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

En los supuestos a), b) y c) del apartado 2, el trabajador o trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el o la cónyuge de la persona solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal. En caso de discrepancia entre la persona solicitante y la empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

Procederá en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud de la persona interesada en los siguientes casos:

a) Madres y padres con hijos/as menores. En el caso de que ambos progenitores trabajasen en VEIASA y en ambos concurriesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, podrán acogerse a este supuesto.

b) Personal de VEIASA encargado del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

c) Víctimas de violencia de género.

La modificación del régimen horario en los tres supuestos del anterior apartado no tendrá repercusión alguna en las retribuciones del personal.

En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores o trabajadoras retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

I. 3 Reducción de Jornada

El derecho a reducción de jornada, entre 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella, y siempre que sea compatible con la prestación de servicio, se reconocerá al personal de VEIASA que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
- b) A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
- c) A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador o trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículum de cada curso académico.

I. 4 Licencia sin Sueldo

La duración de la licencia sin sueldo será de un mes, prorrogable a 24 meses.

I.5 Permisos y Ausencias no Retribuidas

El personal de VEIASA previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- El tiempo indispensable para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales.
- Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días al año.
- Por hospitalización o enfermedad grave del o de la cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días al año.

I.6 Desplazamientos y Cambios de Centro de Trabajo

Los desplazamientos y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal requerirán el consentimiento previo de los trabajadores y trabajadoras afectadas en los casos siguientes:

- Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas.
- Por guarda legal de algún/a menor de 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el párrafo anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

I.7 Permisos Retribuidos.

Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o trabajadora, de hijos/as menores hasta 12 años, familiares hasta segundo grado consanguinidad/afinidad a cargo (persona dependiente y/o discapacitada), así como la asistencia a tratamientos de reproducción y asistencia a preparación parto. Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual.

Estos permisos serán justificados documentalmente y recuperados con los parámetros establecidos para las recuperaciones y se avisará al menos con 48 horas de antelación, salvo cuando sea una urgencia. Asimismo no supondrá la pérdida del plus de absentismo.

7. FICHAS DE SEGUIMIENTO

Área Temática de Actuación: (A)			
“PROMOCIÓN”			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguir garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres. ✓ Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa. ✓ Velar para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción. ✓ Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres. ✓ Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de promoción a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional. 		Indicadores de Seguimiento: $\frac{(\text{N}^\circ \text{ Ascensos mujeres} \times 100)}{\text{Total ascensos realizados}}$	
Medidas a Tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
<u>A.1</u>	Jefa del Dpto. Personal	1 mes	Pendiente
<u>A.2</u>	Jefa del Dpto. Formación	2 meses	Pendiente
<u>A.3</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>A.4</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>A.5</u>	Jefa del Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>A.6</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>A.7</u>	Jefa del Dpto. Personal	1 mes	Pendiente
<u>A.8</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>A.9</u>	Jefa del Dpto. Personal	1 mes	Pendiente
<u>A.10</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente
<u>A.11</u>	Dirección de RRHH	1 año	Pendiente
<u>A.12</u>	Dirección de RRHH	1 año	Pendiente
<u>A.13</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente

Área Temática de Actuación: (B)**“FORMACIÓN”****Objetivos:**

- ✓ Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- ✓ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Indicadores de Seguimiento:

(N° Hs formac. por trabajadora) Ó > |
(N° Hs formac por trabajador)

<u>Medidas a Tomar:</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>	<u>Situación</u>
<u>B.1</u>	Jefa del Dpto. Formación	2 meses	Pendiente
<u>B.2</u>	Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>B.3</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente
<u>B.4</u>	Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>B.5</u>	Jefa del Dpto. Formación	2 meses	Pendiente
<u>B.6</u>	Jefa del Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>B.7</u>	Jefa del Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>B.8</u>	Jefa del Dpto. Formación	Permanente	Aplicándose
<u>B.9</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente

Área Temática de Actuación: (C)**“SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL”****Objetivos:**

- ✓ Estimular la responsabilidad social de la empresa en la perspectiva de mejorar las condiciones de bienestar personal y familiar de los recursos humanos propios, para conseguir una mejora de los objetivos específicos de organización.
- ✓ El personal Directivo y los Mandos Intermedios de VEIASA facilitarán a las personas de su equipo la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

Indicadores de Seguimiento:

(Nº Mujeres Contratadas x 100)
Total contrataciones realizadas

Medidas a Tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
<u>C.1</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.2</u>	Jefa del Dpto. Formación	2 meses	Pendiente
<u>C.3</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.4</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.5</u>	Jefa del Dpto. Personal	2 meses	Pendiente
<u>C.6</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.7</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.8</u>	Jefa del Dpto. Personal	2 meses	Pendiente
<u>C.9</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.10</u>	Dpto. Personal y RSC	1 mes	Pendiente
<u>C.11</u>	Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>C.12</u>	Dirección de RRHH	1 año	Pendiente
<u>C.13</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente

Área Temática de Actuación: (D)**“CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL”****Objetivos:**

- ✓ Estimular la responsabilidad social de la empresa en la perspectiva de mejorar las condiciones de bienestar personal y familiar de los recursos humanos propios, para conseguir una mejora de los objetivos específicos de organización.
- ✓ El personal Directivo y los Mandos Intermedios de VEIASA facilitarán a las personas de su equipo la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

Indicadores de Seguimiento:

$$\frac{(\text{N}^\circ \text{ Medidas Implantadas} \times 100)}{\text{Total Medidas Implantadas}}$$

<u>Medidas a Tomar:</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>	<u>Situación</u>
<u>D.1</u>	Jefa del Dpto. Personal	1 mes	Pendiente
<u>D.2</u>	Jefa del Dpto. Personal	2 meses	Pendiente
<u>D.3</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>D.4</u>	Jefa del Dpto. Personal	6 meses	Pendiente
<u>D.5</u>	Jefa del Dpto. Formación	2 meses	Pendiente

Área Temática de Actuación: (E)**“PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”****Objetivos:**

- ✓ Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
- ✓ Denunciar y en su caso corregir todo acto de discriminación hacia hombres y mujeres, así como aquellas acciones que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Indicadores de Seguimiento:

Implantación del Procedimiento

<u>Medidas a Tomar:</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>	<u>Situación</u>
<u>E.1</u>	Asesora Jurídica	2 meses	Pendiente
<u>E.2</u>	Dirección	2 meses	Pendiente
<u>E.3</u>	Dirección	2 meses	Pendiente
<u>E.4</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>E.5</u>	Dirección	2 meses	Pendiente
<u>E.6</u>	Dirección	2 meses	Pendiente

Área Temática de Actuación: (F)**“LENGUAJE NO SEXISTA. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN”****Objetivos:**

- ✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.
- ✓ Fomentar la no desigualdad lingüística entre hombres y mujeres.

Indicadores de Seguimiento:

$$\frac{(\text{N}^\circ \text{ Medidas Implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$$

<u>Medidas a Tomar:</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>	<u>Situación</u>
<u>F.1</u>	Jefa del Dpto. Personal	2 meses	Pendiente
<u>F.2</u>	Dirección	6 meses	Pendiente
<u>F.3</u>	Dirección	Permanente	Aplicándose
<u>F.4</u>	Dirección	Permanente	Aplicándose
<u>F.5</u>	Dirección	6 meses	Pendiente
<u>F.6</u>	Dirección de RRHH	1 año	Pendiente
<u>F.7</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente
<u>F.8</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente
<u>F.9</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente
<u>F.10</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente

Área Temática de Actuación: (G)			
“SALUD Y GÉNERO”			
Objetivos:		Indicadores de Seguimiento:	
✓ Continuar aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.		$\frac{(\text{N}^\circ \text{ Medidas Implantadas} \times 100)}{\text{N}^\circ \text{ Medidas propuestas}}$	
Medidas a Tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
<u>G.1</u>	Responsable PRL	Permanente	Aplicándose
<u>G.2</u>	Responsable PRL	7 meses	Pendiente
<u>G.3</u>	Dirección	7 meses	Pendiente
<u>G.4</u>	Dpto. Formación	2 meses	Pendiente
<u>G.5</u>	Dirección	Permanente	Aplicándose
<u>G.6</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Pendiente

Área Temática de Actuación: (H)			
“RETRIBUCIÓN”			
Objetivos:		Indicadores de Seguimiento:	
✓ Seguir aplicando y garantizando en VEIASA un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga como hasta el momento, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.		$\frac{(\text{Retribución media mujeres nueva incorporación})}{(\text{Retribución media hombres nueva incorporación})} = \text{ó} > 1$	
Medidas a Tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
<u>H.1</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>H.2</u>	Jefa del Dpto. Personal	Permanente	Aplicándose
<u>H.3</u>	Dirección de RRHH	Permanente	Aplicándose
<u>H.4</u>	Dirección de RRHH	1 año	Pendiente
<u>H.5</u>	Dirección de RRHH	6 meses	Pendiente

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

MEDIDA	DURACIÓN	2° Trimestre 2011			3er Trimestre 2011			4° Trimestre 2011			1er Trimestre 2012		
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
PROMOCIÓN	A.1	1 mes											
	A.2	2 meses											
	A.3	Permanente											
	A.4	Permanente											
	A.5	Permanente											
	A.6	Permanente											
	A.7	1 mes											
	A.8	Permanente											
	A.9	1 mes											
	A.10	Permanente											
	A.11	1 año											
	A.12	1 año											
	A.13	Permanente											
FORMACIÓN	B.1	2 meses											
	B.2	Permanente											
	B.3	Permanente											
	B.4	Permanente											
	B.5	2 meses											
	B.6	Permanente											
	B.7	Permanente											
	B.8	Permanente											
	B.9	Permanente											
SELECCIÓN	C.1	Permanente											
	C.2	Permanente											
	C.3	Permanente											
	C.4	Permanente											
	C.5	2 meses											
	C.6	Permanente											
	C.7	Permanente											
	C.8	2 meses											
	C.9	Permanente											
	C.10	1 mes											
	C.11	Permanente											
	C.12	1 año											
	C.13	Permanente											
CONCILIACIÓN	D.1	1 mes											
	D.2	2 meses											
	D.3	Permanente											
	D.4	6 meses											
	D.5	2 meses											

MEDIDA	DURACIÓN	2° Trimestre 2011			3er Trimestre 2011			4° Trimestre 2011			1er Trimestre 2012			
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
PREV. ACOSO SEXUAL	E.1	2 meses												
	E.2	2 meses												
	E.3	2 meses												
	E.4	Permanente												
	E.5	2 meses												
	E.6	2 meses												
LENGUAJE NO SEXISTA	F.1	2 meses												
	F.2	6 meses												
	F.3	Permanente												
	F.4	Permanente												
	F.5	6 meses												
	F.6	1 año												
	F.7	Permanente												
	F.8	Permanente												
	F.9	Permanente												
	F.10	Permanente												
SALUD Y GÉNERO	G.1	Permanente												
	G.2	7 meses												
	G.3	7 meses												
	G.4	2 meses												
	G.5	Permanente												
	G.6	Permanente												
RRLL	H.1	Permanente												
	H.2	Permanente												
	H.3	Permanente												
	H.4	1 año												
	H.5	6 meses												

Apreciaciones:

- Aquellas acciones que ya se están aplicando en VEIASA, son acciones que están contempladas y se recogen dentro de la política empresarial de la empresa.
- Los tiempos de ejecución de cada acción son aproximativos aunque VEIASA se intentará ajustar, en la medida de lo posible, a las fechas establecidas.

9. MEDIDAS A DISPOSICIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye uno de los ataques más directos a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Las dramáticas situaciones que se derivan de esta violencia no dejan indiferente a Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., que ha decidido poner a disposición de las trabajadoras víctimas de la violencia de género una serie de medidas que contribuyan a aliviar su situación.

Asesoramiento y apoyo profesional:

Asesoramiento jurídico, con recursos internos de la empresa.

Ayudas económicas:

- Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de préstamos o anticipos personales para atender situaciones de necesidad.

Medidas en materia de tiempo de trabajo:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho 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 de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Otras medidas:

- Las víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses.

Podrán beneficiarse de estas medidas las trabajadoras y/o trabajadores que acrediten su situación con la correspondiente orden judicial de protección, informe del Ministerio Fiscal, o por cualquier otro medio que acredite su situación de necesidad vinculada a la violencia de género.

10. ACTUACIONES QUE SE ESTÁN IMPLANTANDO EN VEIASA

1. VEIASA se adhiere al **proyecto Más Mujer** de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. A través de este programa, VEIASA pretende incorporar a trabajadoras en los puestos técnicos y de inspección propios de la actividad profesional de la empresa. El proyecto Más Mujer tiene como uno de sus objetivos reducir la falta de representación femenina en las categorías y perfiles más demandados en las estaciones de ITV de la empresa.

2. Asuntos Propios.

Se podrán disfrutar los asuntos propios por horas con un mínimo de una hora. El preaviso del disfrute de estas horas será el mismo que en el caso de un día completo de asuntos propios. VEIASA acuerda que cada centro regulara individualmente la recuperación de los asuntos propios, recuperando como máximo 60 minutos diarios, teniendo en cuenta que no podrán coincidir más de tres inspectores/as en línea. La forma de recuperación de los asuntos propios se realizara siempre por escrito antes del inicio de la misma.

3. Plus de Absentismo.

No se perderá el plus de absentismo y no se tendrá que recuperar en los casos de:

- Fallecimiento 2º Grado.
- Lactancia o lactancia acumulada.

No se perderá el plus de absentismo, pero se tendrá que recuperar el tiempo de ausencia en los casos de:

- Asistencia a exámenes.
- Citación Judicial particular.
- Preparación al parto.
- Asistencia médica de las trabajadoras embarazadas, en los casos del seguimiento del embarazo (ecografías, analíticas, etc.).

4. Administrativo/a sábado.

En aquellas estaciones de ITV que solo trabaje un administrativo o administrativa los sábados, los 15 minutos de exceso de jornada le contara como tiempo de recuperación de asuntos propios.

5. Cuota Personal con Diversidad Funcional.

Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., como empresa de la Junta de Andalucía, creada por Decreto 177/1989, de 25 de Julio, tiene, un 2%, como porcentaje obligatorio a cumplir en la contratación de personal con diversidad funcional. En la actualidad VEIASA cuenta con un 2,35% de personal contratado con discapacidad, cumpliendo por tanto lo estipulado por Ley, e incluso aumentando el número de contrataciones de personas que cuentan con diversidad funcional.

II. MEJORAS CONTEMPLADAS EN EL CONVENIO COLECTIVO, CON RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LA LOIHM

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 18 **Permisos Retribuidos**

b) “Dos días consecutivos desde que se produce el hecho causante, en los casos de nacimiento/**adopción** de hijo/a o...”. (Se incluye en este apartado la adopción).

En el caso de nacimiento/adopción de hijo/a en el que no se necesite realizar desplazamiento al efecto, y cuando los dos días contados desde que se produce el hecho causante, fuesen no laborables, **el permiso se extenderá hasta el primer día laborable siguiente**, al objeto de poder realizar la inscripción del hijo/a en el Registro Civil.

En el caso de nacimiento de hijo/a en el que **se haya intervenido quirúrgicamente a la madre (cesárea)**, **el permiso retribuido será de cuatro días naturales**, contados desde el mismo día de la intervención, se realice o no un desplazamiento.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores serán aumentados en 1 día más, si el hecho causante tiene lugar a más de 250 km. de distancia del domicilio habitual del trabajador/a.

Art. 20 **Asuntos propios/bolsa de horas disponibles/ días de descanso.**

“Se establecen como **asuntos propios/bolsa de horas disponibles un máximo de 6 días laborables**, que se disfrutarán a libre elección del empleado/a, en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su superior con antelación,...”.

CAPITULO III: MEJORAS SOCIALES

Art. 39. **Complemento a la I.T.**

En los casos de que el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente sea o no laboral y enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones, a partir del 1er día de baja. Asimismo se complementará hasta el 100% de sus retribuciones, cuando la I.T. derivase de una enfermedad común, mientras el trabajador o trabajadora permanezca hospitalizado.

Art. 40. **Maternidad, lactancia, guarda legal y paternidad.**

2. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a biológico/a o **adoptado/a**, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo retribuida que podrán dividir en dos fracciones.

3. Guarda Legal y otros

Los trabajadores y las trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares que precisen sustitución serán suplidas por nuevas contrataciones.

Art. 41. **Defensa jurídica.**

De acuerdo con tales principios, la empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que le estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil, o penal que pudieran corresponder.

Artículo 45. **Licencia sin sueldo.**

Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad al servicio de Veiasa tendrán derecho a **licencias sin retribución, con una duración de tres meses**, prorrogable a doce meses, esta prórroga deberá ser solicitada dentro del mes anterior a la finalización del primer período, no pudiendo solicitarse tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias. Esta licencia dará derecho a la reincorporación inmediata al mismo puesto de trabajo y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo 46. **Préstamos personales.**

Se establece un préstamo personal sin intereses, cuya cuantía podrá ser, o bien hasta seis mil euros, si se destina a vivienda (se justificará), a devolver en el plazo de ocho años, o bien hasta 3.000 euros, si es para otros usos, a devolver en el plazo de cuatro años.

Artículo 47. **Reducción de jornada voluntaria.**

En aquellos supuestos no regulados por disposiciones legales, el/la trabajador/a que por razones personales justificadas desee reducir su jornada laboral de forma voluntaria podrá solicitar a la empresa dicha reducción. Siempre que la empresa acepte la reducción solicitada, la aplicación de esta reducción se haría efectiva con la disminución del salario entre, al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 48. **Protección a trabajadores/as con familia numerosa.**

Los trabajadores o trabajadoras con familias con el reconocimiento legal de familia numerosa tendrán preferencia al mantenimiento del puesto de trabajo en casos de expedientes de regulación, así como la no aplicación de movilidad geográfica o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo frente al colectivo general de trabajadores/as.

CAPITULO V: FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y SEGURIDAD

Artículo 49. **Principios generales.**

El planteamiento de esta formación se basa en los **principios de participación e igualdad de oportunidades**, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

(...) Esta formación **tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral**. Si fuera necesario el/la trabajador/a deberá dedicar dos horas a formación, fuera de las horas de trabajo, por cada 4 que dedique la empresa dentro de la jornada.

12. COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en VEIASA, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

COMPOSICIÓN:

Por la Dirección de la Empresa:

- D. Alfonso Fernández Caballero
- D^a. Macarena Fernández Rivera
- D^a. Lorena Garrido Serrano

Por la Representación Sindical:

- D^a. Eva María Lanzas Neira
- D^a. María del Mar Serrano Calzada
- D. Juan García Rufo

OBJETO DE LA COMISIÓN:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
3. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de todo lo pactado en el Plan de Igualdad.
4. Aclarar, en el caso de que sea necesario, aquellos puntos del Plan que sean susceptibles de interpretación.
5. Actualizar anualmente el diagnóstico por género y nivel.
6. Velará por la realización del seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad, garantizando así su desarrollo y verificando su cumplimiento.
7. Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
8. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
9. Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
10. Transmitir los efectos y resultados que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

REUNIONES:

Para realizar el adecuado seguimiento de las acciones y medidas establecidas en este Plan la comisión se reunirá semestralmente, y cuando el trabajo así lo requiera de forma excepcional.

13. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a Antonio Rincón (Director de RRHH), quien informará sobre éstas a la Comisión de Igualdad.

14. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento se realizará mensualmente a lo largo de la ejecución del Plan, **aproximadamente durante un año** y los resultados obtenidos en este seguimiento se aplicarán semestralmente hasta el fin de la ejecución del mismo.

Los **objetivos del seguimiento** serán:

Análisis cuantitativo:

1. Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo:

2. Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados.
3. Recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

15. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá una vigencia hasta el 2012, para la consecución de los objetivos.

16. INDICADORES DE EVALUACIÓN

1. Gestión Organizativa e igualitaria

- Inversión o coste de las acciones de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Número de acreditaciones obtenidas a raíz de la incorporación de políticas de igualdad.
- Participaciones en jornadas y forum para compartir experiencias y buenas prácticas.

2. Participación e implicación del personal

- Existencia de una Comisión de Igualdad.
- % de Mujeres en la Comisión de Igualdad.
- % de Mujeres en el Comité de Empresa.
- % de Mujeres en el Comité de Seguridad y Vigilancia de la Salud.

3. Lenguaje no sexista, ni discriminatorio

- ¿Hay establecido un protocolo de utilización de la imagen y lenguaje no sexista?
- ¿El protocolo está al alcance de toda la plantilla?

4. Participación igualitaria en los lugares de trabajo

- % de Mujeres en plantilla.
- % de Mujeres y hombres por categoría profesional.
- & de Mujeres promocionadas durante el año de implantación del Plan versus % de hombres promocionados.
- Número de plazas vacantes para mujeres durante el año versus al total de incorporaciones.
- Número de acciones para corregir desviaciones en el caso de sub-representación.

5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

- % de Mujeres en el Consejo de Administración.
- % de Mujeres en lugares de dirección.
- % de Mujeres en cargos intermedios.
- % de Mujeres que han promocionado en cargos intermedios, de dirección o en el Consejo de Administración.
- Números de acciones para corregir desviaciones en el caso de sub-representación.

6. Conciliación de la vida personal y profesional

- ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y profesional están recogidas en algún documento?
- % de la plantilla que puede disfrutar de cada medida de conciliación.
- % de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación.
- % de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas de conciliación.
- % de cargos intermedios que utiliza las medidas de conciliación.
- % de cargos directivos que utiliza las medidas de conciliación.
- % del resto de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación.

- % de mujeres que teletrabajan.
- % de mujeres versus % de hombres que se acogen a permisos y/o excedencias.
- Número de hombres que solicitan el permiso de paternidad versus el número de hombres que tienen hijos/as.

7. Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

- Existencia de un protocolo de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existencia de un comité de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Número anual de acciones formativas específicas sobre prevención de riesgos para la salud.
- Número anual de denuncias interpuestas por la plantilla.
- Número anual de sanciones llevadas a cabo en la empresa.

8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales versus la retribución anual media de los hombres.
- Retribución anual media de las mujeres por tipo de jornada versus la retribución anual media de los hombres.

9. Condiciones laborales igualitarias

- % de mujeres versus % de hombres con contrato indefinido.
- % de mujeres versus % de hombres con contrato a tiempo parcial.
- % de mujeres despedidas versus % de hombres despedidos durante el año.
- % de mujeres versus % de hombres que han cogido permisos durante el año.
- % de mujeres versus % de hombres que han estado de baja durante el año.
- % de mujeres que han solicitado la baja por maternidad versus % de hombres que han solicitado la baja por paternidad.
- % de mujeres que han cogido excedencia después de un nacimiento versus % de hombres.

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Después de la obtención de la información recopilada en el seguimiento del Plan, se procederá a la evaluación del mismo, y para ello Attycas-Genus mantendrá reuniones de trabajo como mínimo bimensuales (durante el tiempo que se estipule para la ejecución del Plan de Igualdad, aproximadamente un año) con la Comisión de Igualdad con el objetivo de:

- valorar cualitativamente el desarrollo del Plan,
- exponer las necesidades surgidas y las dificultades en el proceso de implementación del Plan.

Tras cada reunión, Attycas-Genus entregará un informe de resultados a VEIASA.

