

PLAN DE IGUALDAD

FIA-UGT MICHELIN



SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES.....	4
2.1 La sociedad española y la evolución legislativa.....	4
2.2 La cultura MEPSA y su compromiso con la igualdad de oportunidades.....	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
3.1 Objetivo general.....	7
3.2 Objetivos específicos.....	7
4. ÁMBITO Y VIGENCIA.....	8
4.1 Ámbito territorial de aplicación.....	8
4.2 Ámbito temporal.....	8
5. SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	9
5.1 Bases y razón de ser del diagnóstico.....	9
5.2 Áreas de estructuración del diagnóstico.....	9
5.3 Principales conclusiones extraídas del diagnóstico.....	9
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN RETENIDAS Y ACCIONES DEFINIDAS.....	21
6.1 Preámbulo.....	21
6.2 Áreas, objetivos concretos y líneas de acción concretas.....	21
7. PORMENORES DE CADA UNA DE LAS ACCIONES DEFINIDAS.....	27
7.1 Preámbulo.....	27
7.2 Especificaciones, indicadores y calendario de actuaciones.....	27
8. EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN.....	36
8.1 Comisión paritaria de Igualdad.....	36
8.2 Área responsable de Igualdad.....	37
9. ANEXOS.....	38
I - Glosario de términos relacionados con la igualdad.....	38
II - Algunos de los rasgos descriptivos de la cultura empresarial.....	39

PLAN DE IGUALDAD

FIA-UGT MICHELIN

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, y siempre ha sido, un asunto de vital importancia tanto para la Dirección de la Empresa como para la Representación de los Trabajadores/as de Michelin España Portugal, S.A. –MEPSA–.

Tal importancia se constata no sólo porque sea objeto de un tratamiento legal específico, como respuesta a la creciente sensibilidad social, sino porque forma parte de las bases fundamentales que sustentan los principios de la Empresa. A este respecto, la toma en consideración de la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin –PRM– (el modelo de Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa) nos permite constatar diversos elementos que certifican la existencia de una sensibilidad interna particularmente importante.

En coherencia con lo expuesto, en el último Convenio Colectivo se recogieron diversos elementos que reflejan el inequívoco compromiso de ambas partes para profundizar, en la práctica diaria, en el desarrollo de nuevos enfoques sociales, en total coherencia con la lógica evolutiva de la propia sociedad. Entre ellos, figura de forma destacada la profundización y el avance en las cotas de presencia femenina en las plantillas y en las condiciones de igualdad entre sexos. Para ello, además, la empresa se ha dotado en estos últimos años de una dinámica específica de fomento de la diversidad humana, dentro de la cual ocupa un espacio destacado el fomento del empleo femenino y, por tanto, de la presencia activa de la mujer en los lugares de trabajo.

Por otra parte, la relativamente reciente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incide –de manera coincidente con los principios citados– en una presencia igualitaria de mujeres y hombres en el mundo laboral, prescribe la creación e implantación de un Plan de Igualdad.

En el marco del modelo de Relaciones Laborales practicado en MEPSA, y en cumplimiento tanto de la propia Ley como, por propio convencimiento, de los compromisos antes citados, se ha procedido a acometer la elaboración del referido Plan de Igualdad, comenzando, como primer paso obligado, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la citada Ley Orgánica, por la realización de un diagnóstico de situación, como base para la posterior definición de acciones correctoras o impulsoras, lo que, finalmente, ha permitido concretar el presente acuerdo del Plan de Igualdad de MEPSA.

Este plan, que ha sido concebido respetando las pautas, guías y definiciones legales –las más representativas, de entre éstas últimas, aparecen en el *Anexo I*–, supondrá un nuevo impulso en la profundización de la realidad existente en MEPSA en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres. Y tal impulso será posteriormente constatado y medido a través de indicadores específicos, de datos estadísticos y del seguimiento particular de las acciones contenidas en el acuerdo.

El seguimiento referido se realizará en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad, ya introducida en el texto del Convenio Colectivo, y compuesta por una Representación de la Empresa y otra de la Representación Social.

Ambas partes, como indica el Convenio Colectivo en su área social, han sido los protagonistas de la propia definición y propuesta de acuerdo de Plan de Igualdad.

2. ANTECEDENTES

2.1 La sociedad española y la evolución legislativa

Es indudable que la sociedad española ha experimentado en los últimos años una clara evolución en los niveles de integración de la mujer –cualitativa y cuantitativamente– en diversos ámbitos, tanto en el laboral, como en el político, social, económico....

Sin embargo, aun tratándose de pasos importantes hacia la consecución del objetivo de igualdad, la evolución aún es lenta e insuficiente.

Diversos hechos, como la violencia de género, la discriminación en materia salarial y en condiciones de trabajo, la mayor tasa de desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, laboral o económica; o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral o familiar, muestran cómo en la sociedad actual la igualdad plena entre mujeres y hombres es, hoy en día, todavía insuficiente. Y por ello, ha resultado necesaria tanto la intervención de las instituciones públicas como la introducción de determinados instrumentos jurídicos.

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando un marco normativo referencial, en el que se recoge y se justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos existentes en la sociedad; marco legislativo que culminó con la Ley de Igualdad.

El espíritu de esta ley está dirigido “a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

Y en el ámbito que nos corresponde, el laboral, la ley presta especial atención a la desigualdad en las relaciones laborales, estableciendo una normativa dirigida al reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, al fomento de la mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres y a la promoción de la negociación colectiva para que las partes acuerden libre y responsablemente las medidas más convenientes para lograr este principio dentro de su ámbito de actuación. A este respecto, la Ley de Igualdad, establece en su artículo 44.1, que: “*Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*”. La conciliación es, por tanto, un asunto de hombres y mujeres, en cualquier estamento de la empresa.

2.2 La cultura MEPSA y su compromiso con la igualdad de oportunidades

En coherencia con ese marco social y legislativo, MEPSA ha integrado desde hace largo tiempo, como objetivo irrenunciable dentro del seno de la empresa, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ausencia de toda discriminación; es decir, cuenta con unos principios que ocupan un lugar preeminente en la cultura de la empresa y en la globalidad del Grupo Michelin. *Ver Anexo II.*

Existe un compromiso de la Dirección de la empresa con el hecho de la igualdad, que queda reflejado en diversos elementos que vienen a conformar todo un pronunciamiento en esta materia:

- ➔ De los cinco Valores que constituyen el fundamento básico de la organización, uno es el del *respeto a las personas*, en el que, sin duda, encuentra plena cabida el principio de

igualdad efectiva entre mujer y hombre y, por supuesto, el principio de no discriminación. Porque el respeto a las personas, que es un valor histórico de la empresa, significa, entre otras cosas, construir con ellas un recorrido profesional que responda a sus aspiraciones y les permita desarrollar sus competencias en respuesta a las necesidades de la Empresa.

- ➔ En sus Orientaciones Estratégicas, concretamente en la nº 3, aparece una referencia expresa y vinculante al concepto de pluralidad del personal, fijando la pauta de “*desarrollar la diversidad y la riqueza humana de la empresa*”, lo que marca una clara obligación de considerar tal principio en la definición de las distintas políticas ligadas a la gestión integral de los recursos humanos.
- ➔ Además, la Orientación Estratégica nº 5, prescribe la obligación de ser una entidad armoniosamente integrada en la sociedad y, también, de ejercer plenamente las responsabilidades practicando los Valores.
- ➔ En la política de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa (la dinámica *PRM: Resultado y Responsabilidad Michelin*) y, más precisamente en el apartado consagrado a la dinámica Diversidad (dentro de la Política de contratación), se establece expresamente que:

“La política Diversidad, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en las medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la empresa, y, de otra, en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros”.

Por eso en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se orienta a favorecer el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo.

Así, tanto la selección de personal como la evaluación profesional de las personas se enfoca con claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales para los puestos a cubrir, siempre con independencia de las diferencias que caracterizan a las personas, en particular, en relación con el sexo (así como la orientación sexual, la edad, el origen étnico y racial, las nacionalidades y las culturas, las creencias y las discapacidades).

Además, dentro de esta dinámica Diversidad se adquirieron compromisos concretos como:

- ❶ *Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y la magnificación del principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre los talentos y los méritos de cada persona los que entran en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en el nombre de la diversidad se puedan tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.*
- ❷ *Trabajar por la existencia de unos ratios de distribución plural de las plantillas, en especial en lo que respecta a los colectivos menos representados, como las mujeres y las personas con discapacidad. A este respecto, intensificando las actuales políticas de selección e inclusión de esos colectivos, a partir de una taxativa declaración –de obligado cumplimiento– de fomentar y eliminar cualquier traba al incremento de la*

presencia de personal femenino en el seno de la empresa. Eso sí, sin el recurso a las cuotas, sino mediante la erradicación de todo freno “ideológico” al incremento de las mujeres en las plantillas. La línea-guía a aplicar pasa, una vez más, por la eliminación de toda discriminación y por el respeto escrupuloso de la igualdad de oportunidades, en el marco del respeto a la primacía de los talentos, las competencias y la idoneidad para cubrir correctamente los puestos de trabajo.

- ⑤ *Profundizar en los principios de diversidad expuestos, hasta la consecución de una imagen de nuestros recursos humanos que refleje plenamente la diversidad y pluralidad real de la sociedad española en la que estamos inscritos. Para lo que resulta de gran ayuda la remozada política de contratación, que incluye líneas-guía precisas, incorporando, incluso, obligaciones de aplicación de principios de acción positiva hacia los colectivos infrarrepresentados en la empresa como es, entre otros, el caso emblemático de las mujeres.*

A este respecto, es importante citar la realización de estudios de cartografiado de puestos de trabajo (desde la perspectiva de género), que han mostrado (en contraste con la creencia tradicional de inadecuación por exigencias físicas) que la mayoría de puestos de trabajo del entorno de taller pueden ser ocupados por mujeres.

Todos estos principios y valores preconizados por la empresa para fomentar la igualdad y la no discriminación fueron consignados en el último Convenio Colectivo, en el que se adquirió el compromiso de seguir avanzando en la cuota de presencia femenina, y en la aplicación de una serie de medidas que ayuden a profundizar más en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional y a la atención a la violencia de género. A continuación se reproduce el texto específico incorporado en el vigente Convenio Colectivo, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres (Capítulo 5º, Área social, apartado B):

“Es bien conocido y apreciado que, tradicionalmente, nunca han existido diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaban las mujeres y los hombres que forman parte de M.E.P.S.A., siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de Diversidad de la Empresa.

No obstante lo anterior -y coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres-, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayudarán a profundizar, aún más, en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

Para ello se acuerda crear, tras la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria entre la Representación de la Empresa y la Representación social, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la Empresa, en el marco de las directrices de la ya citada Ley de Igualdad y de las prácticas y la cultura de la Empresa.

La composición de la citada Comisión será acordada por la Representación de la Empresa y los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, antes de su constitución”.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 Objetivo general

El objetivo del presente plan es profundizar en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles de la organización, estableciendo acciones concretas que posibiliten no sólo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino la profundización en el modelo de gestión de la igualdad en la empresa, que visibilice aún más el compromiso con sus empleados y que permita posicionarla como compañía de referencia en materia de igualdad real entre mujeres y hombres.

Lo anterior es tanto como perennizar la plena integración de la igualdad de oportunidades en la gestión global de los recursos humanos, es decir, en todos y cada uno de los procesos que tienen relación con la gestión de las personas.

Con este objetivo se ha elaborado el presente Plan de Igualdad, que trata de:

- ☛ Tras hacer un análisis exhaustivo de la situación de la empresa, en todos sus centros de trabajo, respecto a todas sus políticas de gestión de las personas.
- ☛ Identificar las áreas de actuación en función de las necesidades que se detecten.
- ☛ Y desarrollar aquellas medidas que satisfagan esas necesidades.

Es de esencial importancia que las medidas destinadas a asegurar el objetivo antes enunciado se basen en la total igualdad, es decir, que las mismas no sean tendentes a favorecer a la mujer, sino a proporcionar los medios necesarios tanto a mujeres como a hombres para alcanzar la corresponsabilidad en todos los ámbitos; tanto laborales, como familiares, como sociales; sin perjuicio, obviamente, de las acciones positivas que puedan implantarse para favorecer una mayor presencia femenina por puestos y departamentos, respetando siempre criterios de mérito y capacidad.

3.2 Objetivos específicos

Profundizando más, el objetivo general expuesto se sustancia en los siguientes objetivos más concretos:

- Promover una distribución más equilibrada de género de la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina por niveles, puestos y departamentos, a través de la implantación de líneas de actuación concretas, hasta alcanzar una cuota paritaria entre mujeres y hombres, en todos los colectivos de la empresa.
- Asegurar que todos los procesos de recursos humanos (selección, promoción, retribución, formación, desvinculación,...) favorezcan y mejoren las posibilidades de acceso de mayor número de mujeres a las áreas y oficios en las que, tradicionalmente, se encuentran infrarrepresentadas.
- Garantizar las condiciones de trabajo y salud laboral de mujeres y hombres, con especial tutela empresarial de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia.
- Perennizar los compromisos que conforman la dinámica PRM, en lo relativo a la cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, incluidas las conductas de acoso sexual y /o por razón de sexo.

4. ÁMBITO Y VIGENCIA

4.1 Ámbito territorial de aplicación

El presente Plan de Igualdad afecta a la totalidad de los centros de trabajo de MEPSA, que se detallan a continuación:

- Las cuatro fábricas (Lasarte, Vitoria-Gasteiz, Aranda de Duero y Valladolid).
- Las Oficinas Generales de Valladolid.
- Los centros enmarcados en el Comercio y la Distribución: Tres Cantos, Seseña (Toledo), Burgos y Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona).
- El centro de experiencias de Almería.

4.2 Ámbito temporal

El presente Plan, como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos cuya consecución puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir y que existe la posibilidad, al ser el Plan un documento vivo, de introducir nuevas acciones para la consecución del objetivo propuesto en el mismo, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia.

5. SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.1 Bases y razón de ser del diagnóstico

El diagnóstico, en el marco del desarrollo de un Plan de Igualdad, nos aporta un conocimiento de la situación de la empresa en relación a las condiciones reales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desde una perspectiva o enfoque analítico de género, en temas como: la distribución en niveles jerárquicos y por diferentes agrupaciones o colectivos, la participación de mujeres y hombres en todos los procesos de la Empresa, la política y las prácticas de gestión de recursos humanos, etc.

Y, obviamente, su objetivo es tanto la identificación de aquellos aspectos o áreas que necesiten algún tipo de modificación o evolución, como aquellos otros que, por ser positivos, hay que preservar.

5.2 Áreas de estructuración del diagnóstico

El diagnóstico se ha focalizado sobre las siguientes áreas:

- ☞ Los aspectos más filosóficos de la Organización, de forma que se pueda valorar el grado de adecuación de los rasgos de la cultura, los objetivos mayores y la política de Responsabilidad Social de la empresa, al objetivo general de la igualdad.
- ☞ La caracterización de las plantillas: obtención de “fotografías” o representaciones de la presencia, distribución y segmentación de los diferentes colectivos de personal, es decir, poner sobre la mesa –de la manera más nítida posible– las características concretas de las plantillas, siempre desde la perspectiva comparativa mujer/hombre.
- ☞ Las diferentes áreas o etapas de la gestión de los recursos humanos, que cubren todo el abanico de relaciones entre las personas y la empresa –contempladas más o menos cronológicamente–, también desde la óptica comparativa de género:
 - La selección y contratación de personal.
 - La formación inicial y continuada.
 - La evaluación y promoción de personal.
 - El modelo remunerativo y salarial.
 - La desvinculación.
 - La política y las prácticas de comunicación.
 - Las prácticas en conciliación laboral/familiar/personal.
 - El tratamiento de posibles situaciones de acoso.
 - Política de prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo.
 - Otros elementos detectados en el diagnóstico.

de manera que nos informe de la realidad y de las posibles diferencias de género existentes, en particular en lo relativo a posibles hechos que dificulten o ralenticen el camino hacia la igualdad.

5.3 Principales conclusiones extraídas del diagnóstico

De la recopilación de información, y del posterior análisis y diagnóstico realizado, se han obtenido diversas conclusiones sobre la situación de MEPSA en materia de igualdad de trato y oportunidades desde la óptica del género.

A continuación aparece una síntesis de las mismas, estructurada en función de las áreas presentadas en el apartado anterior:

Cultura, objetivos y política de RSC:

En esta área general, de la que ya se han apuntado algunos elementos en el apartado 2.2 del presente documento, se han constatado los siguientes hechos concretos:

☛ **EXISTENCIA DE UNA BASE PROPICIA**

La igualdad de oportunidades está presente, de manera central, en la propia cultura y en los principios básicos de funcionamiento de la empresa, de forma que no se requiere cambio cultural alguno, ya que se aseguran las condiciones fundamentales necesarias para garantizar, desde el primer momento, la igualdad de géneros. La empresa cuenta con unas bases éticas y filosóficas traducidas en unas políticas claras y comprometidas con las personas y su pluralidad.

☛ **PRESENCIA DEL CONCEPTO IGUALDAD EN LOS PRINCIPIOS BÁSICOS Y EN EL MODELO DE RSC**

Adicionalmente, la política de Responsabilidad Social con que se ha dotado la empresa, incorpora esos principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, tanto en la vertiente interna (gestión de los recursos humanos) como externa (compromisos explícitos con la sociedad que acoge a la empresa).

☛ **EXISTENCIA DE UNA DINÁMICA ESPECÍFICA SOBRE EL DESARROLLO DE LA DIVERSIDAD**

Asimismo, la empresa cuenta con una política relativa a la Diversidad (ya presentada con anterioridad en el apartado 2.2), implantada a través de una dinámica específica que sensibiliza, forma, “disuelve” frenos, etc., incluyendo de manera particular el asunto del respeto y fomento de la igualdad mujer/hombre.

☛ **EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD HA SIDO LLEVADO AL TERRENO DE LA NC**

Además, esos elementos de compromiso son compartidos entre la empresa y los Representantes de los trabajadores y trabajadoras, en el marco de la negociación colectiva, mediante su incorporación, como se ha dicho, al acuerdo de Convenio Colectivo, y con la voluntad conjunta de avanzar mediante la mejora de los desequilibrios –representación no equilibrada entre mujeres y hombres– que pudiesen existir.

☛ **INCORPORACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO DE ELEMENTOS NOVEDOSOS.**

Por su especial relevancia para el caso del fomento del empleo femenino, la empresa y los Representantes Sociales han acordado incorporar al citado Convenio Colectivo diversas medidas paliativas específicas dirigidas a las eventuales víctimas de violencia de género.

Se determinan una serie de iniciativas que van más allá de los derechos recogidos en los textos legales reguladores, y que serán de aplicación en aquellos casos en los que un/una trabajador/a sea víctima de violencia de género.

Para hacer efectiva la protección o derecho a la asistencia social integral el/la trabajador/a dispone de la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, de la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo detalladas en el apartado C del Área Social de nuestro Convenio Colectivo, en materia de movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato de trabajo, ausencias o faltas

de puntualidad, ayudas y permisos diversos para este fin, etc., que complementan y amplían los derechos legales al respecto en modo importante.

Además, también se ha contemplado en el Área Social otros aspectos complementarios:

- Los propios de la dinámica Diversidad.
- Los ligados a la evolución en medidas de Conciliación.

Caracterización de las plantillas:

Indicadores cuantitativos

- ☛ La extracción de los datos analizados en los puntos siguientes se corresponde a la situación a fin 2009 (“foto” de la plantilla a fecha 01/01/2010). Estas informaciones se irán actualizando periódicamente en el curso del seguimiento del plan.
- ☛ La presencia de mujeres en la empresa es considerablemente inferior a la de hombres (7,1% frente al 92,9%).
- ☛ La presencia femenina en los últimos cinco años, ha pasado de un 5,9 % a finales de 2005, al 7,1 % antes mencionado.
- ☛ En todos los centros de trabajo, las mujeres tienen una presencia más reducida que los hombres, fundamentalmente en el colectivo de mano de obra directa –operarios– (96,5% de hombres frente a un 3,5% de mujeres), siendo especialmente significativo en el colectivo de profesionales del mantenimiento, en el que el porcentaje de mujeres es del 0%. Esto se debe, en una parte sustancial, a razones culturales (en el contexto en el que evoluciona la empresa, la formación de base enfocada al área industrial aún tiene poca representatividad femenina). Por ello, los ingresos de personal han sido tradicionalmente masculinos en los oficios técnicos, y femeninos en los administrativos, aunque en los últimos años se ha iniciado una evidente corrección de esa realidad, a lo que no es ajena la evolución sociocultural ni, tampoco, la propia influencia de la dinámica Diversidad antes citada.
- ☛ Respecto al colectivo de personal directo de fabricación, las mujeres representan un 35,7% en relación a su presencia en la Organización, mientras que para los hombres la representación alcanza un 76,6% de presencia global.
- ☛ Del análisis, también podemos deducir que de los puestos de la empresa ocupados por mujeres, el 60,7% de los mismos es dentro del colectivo de personal indirecto –mensuales–, por lo que se deduce una mayor presencia de empleo femenino en puestos administrativos o que requieran una titulación.
- ☛ En relación al colectivo de mensuales el 0.4% de los mandos intermedios son mujeres, el 16.5% del personal técnico y el 45.1% de los administrativos son mujeres. Respecto al colectivo de operarios la mujer se encuentra representada en un 4.1% respecto al total del personal de fabricación.
- ☛ Dentro del colectivo de cuadros, el 8,8% son mujeres, respecto al 91,2% de hombres, aunque en términos proporcionales a la presencia de cada género en la empresa, existe una mayor representación de mujeres.

- ☛ El porcentaje de mujeres dentro del colectivo de cuadros respecto al total de mujeres de la empresa es de un 3,6 %, sin embargo, el porcentaje de hombres en este mismo colectivo en relación con el total de hombres de la empresa es de un 2,9 %, lo cual indica una mayor presencia porcentual de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.
- ☛ Los tramos de edad donde más representación de mujeres hay es en la playa de los 31 a los 40 años, seguida de la de los 51 a los 60. La edad media de la mujer se sitúa en términos de equilibrio respecto a la del hombre (41 años frente a 43 años).
- ☛ El tramo de antigüedad donde se concentra el mayor número de mujeres corresponde al tramo de más de 30 años (un 28,1%), aunque resulta muy significativa su representación en los tramos de antigüedad menor a 5 años (25,9% entre 1 y 5 años de antigüedad y 3% con menos de un año), lo que va indicando su paulatina incorporación. La antigüedad media de la mujer resulta algo inferior a la del hombre (16 años contra 19).
- ☛ Los contratos a tiempo parcial, en términos comparativos y en relación a su presencia en la empresa, son ocupados en mayor medida por mujeres (5,4% frente a 0,4%).
- ☛ El índice de temporalidad del colectivo femenino resulta superior al de los hombres (20,4% contra 10,7%), resultando coherente con la presencia femenina en la franja de antigüedad menor a 5 años (25,9 % frente al 16,7 % en los hombres).

Indicadores cualitativos:

- ☛ Al margen de los desequilibrios que se presentan en la representatividad femenina en algunos colectivos, las condiciones de trabajo relativas a tipos de contratos, temporalidad,..., no presentan diferencia alguna entre las mujeres y los hombres que conforman las plantillas de la empresa.
- ☛ La presencia de la mujer en la empresa se sitúa en un nivel de representación similar en comparación con empresas de referencia en el sector industrial. Este dato se ve acompañado de una edad media similar para ambos géneros. En cuanto a la distribución horizontal y vertical de la plantilla por colectivos y niveles, a nivel general no se constatan desequilibrios significativos desde un enfoque de género al margen de determinados oficios o entornos de taller o funciones específicas.
- ☛ Al mismo tiempo, se constata una tendencia positiva en cuanto a la representatividad femenina en puestos de responsabilidad o de decisión, ya que ésta resulta superior a los hombres tomando como referencia la presencia de ambos colectivos en la organización

↪ Diferentes áreas y etapas de la gestión de los recursos humanos:

Los procedimientos específicos de selección, promoción, formación, evaluación/desempeño, retribución y desvinculación, no encierran criterios discriminatorios en su planteamiento; no obstante la gestión de los mismos refleja la siguiente información a considerar:

➤ Selección y contratación de personal

Indicadores cuantitativos:

- ☛ El número de mujeres incorporadas a la empresa durante el último año (2009) representa un 25,86% respecto del total de los nuevos efectivos.
- ☛ Se observan algunas carencias en el abanico de indicadores de seguimiento de la selección de personal (algunos ratios particulares).

Indicadores cualitativos:

- ☛ El proceso (los criterios y prácticas propias de la selección de personal) está desprovisto de elementos discriminatorios basados en el género, ya que es idéntico e igualitario para todas las personas, libres de prejuicios y que fomentan activamente la inclusión de trabajadoras de sexo femenino. No supone, por tanto, freno alguno para el desarrollo de la feminización.
- ☛ Asimismo, existe un alto grado de sensibilización en el proceso de selección, con una clara inclinación a la corrección paulatina de las derivas en representatividad.
- ☛ Tanto los anuncios de demanda de personal como los cuestionarios de solicitud de empleo, no contienen léxico inadecuado, ni elementos discriminatorios o inhibidores, así como aspectos que no sean objetivamente necesarios para una correcta evolución de los candidatos. Sin embargo en el modelo de solicitud de empleo (versión papel) aparecen aún algunos elementos obsoletos, relacionados con el peso o la estatura, que habría que eliminar, no tanto por razones de género, como por criterios de sensibilidad.
- ☛ Dado que la representación de la mujer en la empresa es escasa, fundamentalmente en las áreas de talleres y en algunos oficios, se requiere una especial atención en el proceso de selección para atenuar la infrarrepresentación femenina en las áreas citadas. En este aspecto no existe en la empresa una dinámica de “fomento” de la demanda de empleo femenino, como por ejemplo realizar campañas de sensibilización acerca de las opciones profesionales para la mujer en la industria.
- ☛ Se introducen medidas de acción positiva orientadas a paliar progresivamente la actual situación de desequilibrio de género en la empresa. A este respecto, se adecua la normativa de referencia en materia de contratación de personal (política y planes de contratación), con apartados específicos dedicados al personal femenino, en lo que respecta al respeto de los principios de no discriminación. Por lo tanto, constituye una importante ayuda en la consecución futura de una mayores e igualitarias cuotas de representatividad femenina, ya que contiene claros elementos favorecedores de la igualdad, incluyendo acciones positivas –“ante dos candidatas con los mismos méritos, se favorecerá al que pertenezca a un colectivo infrarrepresentado” –.
- ☛ Los contenidos de las pruebas y entrevistas de selección, no incurren en desviaciones en relación a la igualdad y al respeto de las personas: no contienen elementos más allá de los objetivamente necesarios para la evaluación correcta de cada candidatura (pruebas psicotécnicas generales, tests y pruebas específicas, entrevistas y exámenes), no entrando nunca en los aspectos propios de las creencias y de la esfera íntima y personal.

- ☛ La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, queda garantizada por la tipología de los procesos de selección practicados.
- ☛ Las personas encargadas de participar en los procesos de selección, poseen una formación específica en los principios de la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- ☛ Las ofertas de empleo son hechas públicas a través de medios que permitan su general conocimiento (en prensa/internet/en los propios centros).

➤ **Formación inicial y continuada**

Indicadores cuantitativos:

- ☛ Las horas de formación impartidas a mujeres durante el último año (2009) resultan superiores a las impartidas a los hombres con un ratio de 111h año/mujer frente a 80h año/hombre. El porcentaje de horas de formación anuales respecto a las horas trabajadas es por tanto mayor en mujeres (6,70% contra 4,84%).

Indicadores cualitativos:

- ☛ La empresa cuenta con una clara y fuerte política de fomento de la formación (inicial y continua) igualitaria de sus trabajadoras/es, no introducir diferencia alguna entre ellas/os. Es decir, mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades y facilidades, con idénticos criterios en materia de formación.
- ☛ De hecho, la participación de mujeres y hombres en la dinámica de formación es cualitativamente idéntica (en el aspecto cuantitativo sólo se ve influenciada por las actuales cuotas de representatividad del personal femenino y por las exigencias de formación propias de los puestos que cada trabajadora o trabajador van a desempeñar).
- ☛ El proceso de formación, como piedra clave de la evolución de carrera, garantiza y fomenta de idéntica manera la promoción de mujeres y hombres, mediante unos procedimientos equitativos y objetivos, en los que además de las trabajadoras/es, participan el responsable de impartir las formaciones, su superior jerárquico y los gestores individuales de los mismos.
- ☛ Es destacable también que las formaciones realizadas por la empresa se imparten en horario de trabajo.
- ☛ No existe una formación explícita de carácter transversal en materia de igualdad de género.

➤ **Evaluación y promoción profesional**

Indicadores cuantitativos:

- ☛ Se observan algunas carencias en cuanto a la disponibilidad de indicadores de seguimiento de las promociones profesionales.

Indicadores cualitativos:

- ☛ De manera similar a lo concerniente a la selección y contratación de personal, la evolución profesional no está condicionada por el factor género. Los principios y criterios de promoción profesional son independientes del sexo de las personas, sin distinción alguna.
- ☛ La valoración de los puestos de trabajo se apoya en una clasificación objetiva basada en los requisitos y exigencias de las tareas y funciones que se desempeñan en cada puesto de trabajo (niveles de capacidad; responsabilidad; exigencia física y mental; y las condiciones del ambiente de trabajo). En ningún caso las valoraciones tienen en cuenta las personas que finalmente ocupan esos puestos. Por lo tanto, el sexo de las personas que los ocupen no incide en modo alguno en la clasificación/valoración de los puestos, ni en las consecuencias que de ella se derivan.
- ☛ También cabe destacar que la igualdad en la evolución profesional de las personas, se ve muy facilitada por las progresivas y permanentes acciones de mejora de las condiciones de trabajo que se llevan a cabo en los diferentes puestos: el plan de mejora ergonómica adapta en permanencia las exigencias físicas de los puestos a las capacidades y requerimientos del sexo femenino (auténtica pieza clave del fomento de empleo femenino), con un cada vez menor número de puestos no adecuados a las características físicas de las mujeres.
- ☛ Los procesos y criterios de evaluación y promoción profesionales garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que únicamente se basan en criterios de competencia, mérito y potencial/capacidades. Y ello soportado en una gestión individualizada de las personas.
- ☛ Existen, no obstante, iniciativas en el marco de los planes anuales de progreso, orientadas a la aceleración de las promociones femeninas, es decir, al igual que en la política de selección, también aquí se incorporan en estos procesos criterios de acción positiva favorables a la mujer como colectivo escasamente representado. La política de promociones es otro elemento básico que se está aplicando en el camino hacia unas mayores cotas de presencia femenina en todos los puestos y niveles de la empresa.

➤ **El modelo remunerativo y salarial**

Indicadores cuantitativos:

- ☛ El indicador retributivo sintético, que establece la comparación entre los niveles salariales de mujeres y hombres, no refleja derivas sustanciales. En todo caso, ellas son debidas al efecto de incorporación tardía de la mujer a los distintos puestos de la empresa, y en ningún caso a diferencias en los criterios de retribución que, en permanencia, son idénticos para las mujeres y los hombres.

Indicadores cualitativos:

- ☛ Los procesos retributivos se aplican de forma homogénea a mujeres y hombres sin que se detecten posibles diferencias. La remuneración a igualdad de rendimiento y desempeño es idéntica para trabajos iguales o equivalentes.

- ☛ La política salarial está aislada de toda discriminación, por cuanto las condiciones de remuneración son idénticas para todas las personas con independencia del sexo: sólo en función de la valoración o el nivel jerárquico del puesto; por tanto, igualdad absoluta.

- ☛ Existen además en la Empresa otros componentes adicionales que conformarían la remuneración global, entre los que cabría destacar el abanico de beneficios sociales de carácter económico o de servicio (recogidos en el diagnóstico), para los que no existe, tampoco, deriva alguna de un género respecto al otro. A continuación se refleja una relación de los más significativos:
 - Seguro de vida.
 - Préstamo vivienda.
 - Plan de pensiones.
 - Ayudas estudios.
 - Complementos Incapacidad Temporal.
 - Plus de distancia.
 - Equipamiento de Vehículos del Personal.
 - Comedor/Vales de comida.
 - Asociación Cultural y Deportiva.
 - Mutua de Previsión Social.
 - Cesta de Navidad.
 - Juguetes.
 - Ayudas hijos disminuidos.
 - Gratificación por años de servicio en la empresa (30 y 40 años).
 - Colonias infantiles.
 - Complemento hasta 100% en embarazos riesgo.
 - Ayudas/medidas para víctimas violencia de género.
 - Descuentos promocionales.
 - Otras (planes de accionariado,...).

➤ El proceso de desvinculación

Indicadores cuantitativos:

- ☛ El número de bajas voluntarias constatadas para ambos colectivos (mujeres y hombres) durante el último año (2009) resulta especialmente escaso (<0,5%). A este respecto, las mujeres contabilizan 1 baja voluntaria (situada en el colectivo de horarios), de un total de 38.

Indicadores cualitativos:

- ☛ Aunque el número de bajas voluntarias del colectivo femenino resulta meramente testimonial, no existe una política formalizada en la empresa que establezca un registro donde se contemple una relación de los motivos de bajas desagregados por sexos ni se alude a las diferentes tipologías de las mismas.

➤ **Política y prácticas de comunicación**

Indicadores cualitativos:

- ☛ No se detectan criterios de discriminación por razón de sexo en los canales o vías de comunicación interna y externa de la empresa. No se aprecia la utilización de lenguaje sexista en las prácticas de comunicación en el seno de la Organización.
- ☛ Tanto mujeres como hombres cuentan con un acceso parejo a las distintas vías y medios de comunicación de los que dispone la empresa.
- ☛ Los diferentes mensajes de información y comunicación no presentan síntomas de contener elementos discriminatorios en función del sexo de las personas. La comunicación en el seno de la empresa cuida al máximo el no incurrir en lenguajes que puedan ser considerados sexistas o inapropiados.
- ☛ Cabe destacar que, en el ámbito más próximo a la igualdad de géneros –y enmarcado en nuestra dinámica de diversidad humana– se han realizado campañas de divulgación y comunicación al respecto, así como acciones formativas específicas. No obstante, con motivo de la implantación del presente Plan de Igualdad, se llevará a cabo un proceso de comunicación muy específico –*ver apartado 6*–.

➤ **Conciliación laboral/ familiar/ personal**

Indicadores cuantitativos:

- ☛ A finales de 2009, el 53,9% de las mujeres de la empresa cuentan con hijos a cargo. En el colectivo masculino el índice se sitúa en un porcentaje similar al femenino (un 54,6%), por lo que el desarrollo de medidas de conciliación en la Empresa es igualmente importante para ambos sexos.
- ☛ El 4,59% de las mujeres en la empresa ha disfrutado de la baja por maternidad durante 2009. Asimismo, el 3,78% de los hombres han solicitado la suspensión por paternidad, lo que muestra unos índices comparables de corresponsabilidad en este aspecto.
- ☛ El 0,20 % de las mujeres en la empresa han cedido parte del permiso de maternidad al padre. Por su parte, al 0,34 % de los hombres de la empresa les han cedido parte del permiso de maternidad. Todo ello en el año 2009.
- ☛ También en 2009, el 1,20 % de las mujeres de la empresa ha solicitado la prestación de riesgo durante el embarazo.

Indicadores cualitativos:

- ☛ Las medidas de conciliación existentes son conocidas por el personal de la empresa, toda vez que están recogidas en el Convenio Colectivo, y están enfocadas hacia criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- ☛ La detección de las necesidades de conciliación y la aplicación de las soluciones se aseguran a través de los mecanismos de gestión individual.

- ☛ Existe una clara concienciación sobre la importancia de este tipo de medidas de conciliación, lo que ha cristalizado en la existencia de un importante abanico de ellas, lo que favorece el empleo femenino.
- ☛ Aunque ya se han introducido diversas medidas para dar soluciones concretas a necesidades o situaciones que pueden surgir en la vida de las personas (más allá de, por ejemplo, las medidas paliativas contra la violencia de género), están previstos estudios de viabilidad acerca de la búsqueda y posible implantación de nuevas medidas, siempre ligadas a soluciones concretas para que los trabajadores/as hagan frente a las necesidades objetivas de tiempo que surgen a lo largo de su vida.
- ☛ La empresa se ajusta a todas las medidas de conciliación establecidas en la legislación vigente, mejorándolas en la mayoría de los casos, y cuenta con un importante abanico de ventajas sociales que tienen relación con el hecho de la conciliación, es decir, fundamentalmente aquellas que están íntimamente ligadas con el tiempo o la distribución de la jornada de trabajo; las principales aparecen a continuación:
 - **Licencias y permisos más allá de la Ley:** Diversos permisos retribuidos cuentan con un incremento sobre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Además, se han creado otros permisos adicionales. Ver cuadro adjunto.

Razón del permiso	Duración en Convenio Colectivo	Días por encima de lo que marca la Ley
Nacimiento de hijo	3 días	+ 1 día natural
En caso de cesárea	4 días	+ 2 días naturales
Acogida o Adopción	3 días	Legalmente no se contempla.
Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos o padres	3 días laborables	+ 1 día Legalmente son días naturales
En caso de que persista la enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos	3 días laborables pasados 30 días	Legalmente no se contempla.
En caso de que persista la enfermedad grave u hospitalización de padres	2 días laborables pasados 30 días	Legalmente no se contempla.
Fallecimiento cónyuge	7 días naturales	+ 5 días naturales
Fallecimiento hijo	7 días naturales	+ 5 días naturales
Fallecimiento padres	3 días naturales	+ 1 día natural
Asistencia a consultorio médico (trabajador)	Tiempo indispensable, sólo en Servicio Público de salud.	Legalmente no se contempla.
Asistencia a consultorio médico (hijos o cónyuge con deficiencias)	32 horas/año	Legalmente no se contempla.
Matrimonio del trabajador	16 días naturales (no se solapa con VAC: computa a partir del primer día de trabajo).	+ 1 día natural + Extensión a parejas de hecho
Matrimonio de padres, hijos o hermanos	1 día si debiera trabajar (2 días si > 350 Km.)	Legalmente no se contempla.
Bautizo, Primera comunión	1 día si debiera trabajar	Legalmente no se contempla.
Necesidad de desplazamiento	2 días si > 50 Km. 3 días si > 350 Km.	+ 1 día si > 350 Km.

- **Duración de las jornadas de trabajo:** Los valores de duración de las jornadas de trabajo (en sus distintas modalidades) se han visto reducidos paulatina e históricamente, con un resultado muy favorable de cara a hacer frente a necesidades de conciliación. A modo de ejemplo, la jornada anual del sistema 5x8 (al que están asignados el 57,2 % de la plantilla de personal operario, y el 42,2 % del conjunto del personal).

- **Trabajo a tiempo parcial:** Se facilita a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, siempre que sea posible por razones de marcha armónica de instalaciones y de funcionamiento operativo de la organización.
- **Horario flexible:** Se establece una flexibilidad tanto en el horario de entrada como en el de salida para el personal tanto mensual como operario que trabajen en el sistema 2x4 a jornada partida.
- **Flexibilidad adicional (horario de entrada):** Existe adicionalmente la flexibilidad en la hora de entrada matutina hasta las 9:00 horas para los/as trabajadores/as que tenga hijos menores de 12 años de edad o personas dependientes a su cargo.
- **Jornada intensiva de verano:** Los trabajadores y trabajadoras adscritos al sistema de trabajo 2x4 (jornada partida), excepto el personal cuadro y determinados colectivos (personal comercial,...), pueden voluntariamente acogerse, durante los meses de julio y agosto, a la realización intensiva de su jornada de trabajo, hasta un límite que permita la marcha armónica de las instalaciones.
- **Posibilidad de licencia sin sueldo:** Los/as trabajadores/as con más de cinco años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de 3 meses, con la única limitación de que las citadas peticiones no perjudiquen la organización del taller y la marcha de las instalaciones.
- **Posibilidad de excedencia con reingreso:** Los/as trabajadores/as con, al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a suspender su contrato de trabajo por un tiempo mínimo de un año y un máximo de tres, garantizándoseles a la finalización el periodo solicitado el reingreso en la empresa.
- **Agrupación de permiso de lactancia:** Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo, podrán acumular, en un periodo de 10 días laborables el derecho de ausencia al trabajo a continuación del permiso de maternidad y hasta los nueve meses siguientes al mismo.
- **Otras:** Como los permisos retribuidos al personal en atención a su edad.
- **Y, todo lo anterior, en una situación de base soportada sobre unas condiciones generales de trabajo, favorables para todos los trabajadores, que facilitan la integración laboral de la mujer.**

Y todas ellas (salvo, obviamente, las ligadas al embarazo y la lactancia) tienen como beneficiarios, en igualdad de condiciones, a las mujeres y a los hombres de la plantilla.

➤ **Tratamiento de posibles situaciones de acoso/ hostigamiento**

Indicadores cuantitativos:

- ☛ No consta la existencia de posibles conductas discriminatorias o de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Indicadores cualitativos:

- ☛ La cultura de la empresa está orientada hacia la “tolerancia 0” respecto a posibles conductas de acoso, sea cual sea su naturaleza, siendo, por tanto, nula la permisividad hacia este tipo de prácticas.
- ☛ Los mecanismos de vigilancia, detección, denuncia y tratamiento de todo tipo de acoso u hostigamiento quedan enmarcados dentro del pronunciamiento oficial y la propia dinámica de análisis y corrección de los Riesgos Psicosociales de MEPSA. En este marco, y de acuerdo con los Representantes Sociales, la empresa ha puesto a disposición de todas las trabajadoras y trabajadores un “protocolo o vía de recurso” para la denuncia y tratamiento de situaciones de presunto hostigamiento en el trabajo, con lo que también se cubren, por lo tanto, las de tipo sexual y/o por razón de sexo.
- ☛ Los mecanismos de detección, sin embargo, no se limitan al protocolo citado, sino que están también integrados en el marco de la gestión individual, siendo estas situaciones tratadas como un hecho más de gestión: tanto por la vía jerárquica como por la específica del servicio de personal.

➤ **Política de prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo**

Desde un enfoque de género, la evaluación del proceso de salud laboral y de prevención de riesgos laborales ha arrojado las siguientes conclusiones:

Indicadores cuantitativos:

- ☛ Aunque están disponibles diversos indicadores en relación con la accidentabilidad y las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, sus resultados no están desagregados por sexo.

Indicadores cualitativos:

- ☛ La evaluación de riesgos en los puestos de trabajo para las situaciones particulares de maternidad y de lactancia, están integradas dentro de la Política de Prevención de Riesgos Laborales de MEPSA. Estas situaciones están asimismo contempladas en los correspondientes Planes de control de riesgos de cada uno de los centros de trabajo.
- ☛ Los riesgos específicos asociados a la maternidad y a la lactancia en un determinado puesto son comunicados verbalmente, por vía jerárquica, a las mujeres que trabajan en ellos.

- En lo dispuesto en el Convenio colectivo en vigor, se recoge, para las situaciones de embarazo de riesgo, la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, complementándolas hasta el 100 % del salario real desde la baja hasta el alumbramiento.

➤ **Otros elementos detectados en el diagnóstico**

- No existe en el actual acuerdo social sobre la contratación de empresas exteriores, un pronunciamiento expreso sobre el respeto a la igualdad de géneros.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN RETENIDAS Y ACCIONES DEFINIDAS

7.2 Preámbulo

Como consecuencia del diagnóstico realizado, y a partir de la identificación de los aspectos que requieren algún tipo de evolución, se han retenido una serie de áreas sobre las que llevar a cabo actuaciones concretas, en la lógica del objetivo principal: la profundización en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han definido diferentes líneas de actuación o acciones concretas que dan contenido a cada una de las áreas de actuación anteriores.

En el apartado siguiente se presentan ambos elementos –áreas y sus acciones–, además de la concreción de los objetivos particulares planteados para cada una de las áreas de actuación.

No obstante, en el apartado 7 de este documento se aportan informaciones adicionales, en particular en lo que respecta a ciertas especificaciones (responsables, indicadores procedentes, calendario,...), presentándolas en un formato de cuadro de síntesis.

6.2 Áreas, objetivos concretos y líneas de acción concretas

Las áreas y acciones retenidas son las siguientes:

➤ **Selección y contratación de personal.**

OBJETIVO PARTICULAR:

Paliar progresivamente la situación de desequilibrio de género en la empresa, reforzando y dinamizando, a través de la contratación, el acceso de las mujeres a aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, en particular en los entornos de taller y en determinados oficios. Todo ello a partir de un compromiso explícito de trabajar por una sostenida elevación de las tasas de presencia de la mujer en las estructuras organizativas de la empresa, consiguiendo una representatividad más uniforme y equilibrada.

ACCIONES CONCRETAS:

- Revisar y actualizar el contenido detallado del cuestionario –papel– de solicitud de empleo, desproveyéndolo de elementos sensibles (no ya por razones de género), en particular en relación con: peso y talla, circunstancias familiares,...

- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

- En los casos en que puedan establecerse contratos de servicios con empresas externas, en el ámbito de la selección de personal, se incluirán cláusulas específicas sobre pautas de actuación coherentes con la política de MEPSA, y, particularmente, sobre el compromiso escrupulosos de no incurrir en ningún tipo de práctica discriminatoria.

- Diseñar y ejecutar, en el marco de la política de contratación, una dinámica más profunda que la actual en relación con el “fomento” de la demanda de empleo femenino, a través de acciones más estructuradas y sistematizadas sobre los centros de enseñanza (ESO, fundamentalmente).

- Se establece, en la lógica de conseguir unos niveles de representatividad de la mujer más uniformes y equilibrados, y en la medida en que la tipología concreta de demanda de empleo (perfil profesional, número de solicitudes,...) lo permita, el criterio de realizar contrataciones con un ratio de feminidad superior al 50 %.

- Seguir aplicando, como sistema que permita la aplicación del criterio anterior, el principio de acción positiva en el marco de nuestra política de selección y contratación.

- Documentar el número de candidatos que se presentan en los procesos de selección (solicitudes –CV’s– presentadas, así como N° de entrevistados) de forma que permita identificar los porcentajes de hombres y mujeres presentados para relacionarlo con el número de contrataciones.

➤ Formación inicial y continuada.

OBJETIVO PARTICULAR:

Perpetuar nuestra dinámica de formación que establece idénticos criterios y facilidades, tanto para mujeres como para hombres.

Conseguir que todas personas que trabajan en MEPSA estén concienciadas y formadas en los principios de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, fomentando la existencia de iniciativas formativas e informativas que divulguen, además, los mecanismos que se han adoptado para favorecer la presencia femenina en la Empresa.

ACCIONES CONCRETAS:

- Definir y concretar, en el marco de la política de formación, las acciones necesarias con carácter transversal en lo que respecta a la materia específica en igualdad de género: marco ético, protocolos, violencia, maternidad, el contenido del propio Plan de igualdad,..., no sólo en aquellos módulos destinados al personal de nuevo ingreso, sino en aquellos otros que forman parte de la formación continuada y de reciclaje.

- Definir y aplicar un plan de formación específico, en materia de igualdad, destinado a los miembros de la Comisión de igualdad, así como en otras materias, para que cuenten con el suficiente grado de conocimiento de los sistemas y procedimientos de gestión de las

personas, de aplicación en la empresa (como, por ejemplo, el sistema de Valoración de los puestos de trabajo), con la finalidad de participar eficazmente en el seguimiento del Plan.

- Continuar con el esfuerzo de aplicación de acciones formativas de sensibilización y refuerzo en materia de igualdad y diversidad a directivos y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos que tengan como elemento central a las personas.
- Llevar a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, documentando el número de horas, desagregados por género, que permita valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.

➤ Evaluación y promoción profesional.

OBJETIVO PARTICULAR:

Utilizar la vía de la evolución profesional, reforzándola y dinamizándola, como medio para paliar progresivamente la situación de desequilibrio de género en la empresa. Es decir, impulsar la evolución, el desarrollo profesional y la participación de la mujer en todo tipo de puestos y responsabilidades, con el propósito de reducir las situaciones de desequilibrio aun cuando estas tengan su origen en causas de tipo cultural, social o familiar. En particular, en lo que se refiere al acceso de las mujeres a aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, sobre todo en los entornos de taller y en determinados oficios. Todo ello a partir de un compromiso explícito de trabajar por una sostenida elevación de las tasas de presencia de la mujer en las estructuras organizativas de la empresa, consiguiendo una representatividad más uniforme y equilibrada.

ACCIONES CONCRETAS:

- Reforzar, a través de la Gestión Individual, la evolución de carrera y la presencia femenina en las plantillas, en particular en los entornos de taller y en determinados oficios –fundamentalmente managers, profesionales del mantenimiento industrial, comerciales,...–, buscando siempre una representatividad nivelada con respecto a la masculina.
- Continuar aplicando medidas de acción positiva en la gestión de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el acceso a puestos de mayor nivel de responsabilidad en los que estén subrepresentadas.
- Establecer objetivos cuantitativos de promoción profesional de las mujeres, en los que sigan primando la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales.
- Establecer indicadores para llevar a cabo un seguimiento específico sobre la evolución profesional de las mujeres en la Empresa.
- Asegurar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género en materia de promoción, se extiendan a todas las zonas y divisiones del grupo, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de promoción.

➤ **Modelo remunerativo y salarial.**

OBJETIVO PARTICULAR:

Continuar, y perpetuar, las prácticas remunerativas constatadas en el diagnóstico de igualdad. Es decir, mantener los principios y prácticas en materia salarial tal como se han constatado: preservar una aplicación práctica de la política salarial aislada de toda discriminación, por cuanto las condiciones de remuneración sean siempre idénticas para todas las personas con independencia de su sexo.

ACCIONES CONCRETAS:

- ✦ Velar por un correcto seguimiento del actual indicador retributivo, cuyos valores se han mostrado en la síntesis del diagnóstico, con la finalidad de evitar desviaciones del objetivo establecido en el párrafo anterior.

➤ **El proceso de desvinculación.**

OBJETIVO PARTICULAR:

A pesar de las reducidas tasas de bajas de empresa, garantizar que, como hasta ahora, en el proceso de desvinculación de las mujeres y los hombres con la empresa no existan razones ligadas a hechos discriminatorios, ni se produzcan desequilibrios apreciables en las causas generadoras de las bajas de empresa entre ambos géneros.

ACCIONES CONCRETAS:

- ✦ Reforzar el seguimiento específico sobre las causas o motivos de bajas de empresa, mediante la elaboración de registros (confidenciales) a partir de las entrevistas de salida, que permitan detectar eventuales razones de género en la desvinculación y, especialmente, alertar sobre causas vinculadas a posibles hechos discriminatorios.

➤ **Política y prácticas de comunicación.**

OBJETIVO PARTICULAR:

Conseguir que, como hasta ahora y sustancialmente, no se aprecien criterios de discriminación por razón de sexo en los canales o vías de comunicación interna y externa de la empresa, ni utilización de lenguaje sexista en las prácticas de comunicación en el seno de la Organización.

Asimismo, que todos los trabajadores/as de la Empresa conozcan la política y las medidas que se están adoptando tanto sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como sobre el compromiso adoptado por la Empresa de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso.

ACCIONES CONCRETAS:

- Diseñar y aplicar una campaña de comunicación, para la totalidad del personal en todos los centros, en torno al hecho de la igualdad de género: principios legales, principios culturales de la Empresa y pronunciamiento, compromisos precedentes, contenido del Plan de igualdad, existencia de vías de prevención y tratamiento de posibles situaciones de hostigamiento,...
- A pesar de no haber detectado, en el preceptivo diagnóstico, desviación alguna, asegurar en permanencia que se evitan todos los términos discriminatorios o sexistas en los escritos, comunicados y, evidentemente, revisar todos aquellos documentos que se vayan formulando.
- Para reforzar lo anterior, elaborar una guía de lenguaje no sexista, común para todo MEPSA, que sea difundido por los canales de comunicación interna.
- Elaboración de un díptico que resuma los Permisos disponibles por los empleados para la Conciliación de la vida familiar y profesional que están recogidos en el Convenio Colectivo.

➤ Conciliación laboral/familiar/personal.

OBJETIVO PARTICULAR:

Favorecer y potenciar el uso igualitario, por mujeres y hombres, de las medidas de conciliación existentes en todo momento en la empresa, de forma que se propicie el equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y las condiciones de trabajo y evolución profesional dentro de la empresa.

Avanzar en la línea de la conciliación, a través de la adopción de posibles medidas innovadoras, mediante nuevas fórmulas de adecuación, según el principio expuesto en el párrafo anterior.

ACCIONES CONCRETAS:

- Impulsar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.
- Sobre la base de las medidas actualmente existentes, y como aplicación del compromiso de seguir mejorando, estudiar nuevas posibilidades en materia de conciliación, que permitan seguir avanzando en consonancia con la dinámica emprendida en el Convenio Colectivo vigente.

➤ Tratamiento de posibles situaciones de acoso/hostigamiento.

OBJETIVO PARTICULAR:

Reforzar la prevención del acoso sexual o del acoso por razón de sexo, en todos los colectivos y ámbitos de la empresa.

ACCIONES CONCRETAS:

- Realizar, en cumplimiento del art. 48 de la Ley de Igualdad y coincidiendo con la campaña de comunicación ligada a la implantación del presente Plan, una nueva difusión de la existencia del protocolo específico de prevención y tratamiento de posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, incluido en la previamente existente dinámica preventiva de Riesgos Psicosociales, reforzando también el conocimiento general del pronunciamiento oficial de la empresa sobre este tipo de riesgos, en particular en lo que respecta a cualquier tipo de eventual hostigamiento en el trabajo (de no importa qué tipo, incluidos los anteriormente citados como ligados específicamente a la igualdad de géneros, es decir, tanto el acoso sexual como por razón de sexo). Todo ello, para seguir garantizando la política de “no acoso” existente en la empresa.
- Incluir, en el marco de las formaciones destinadas a las funciones de mando, acciones específicas relativas a la prevención del acoso laboral.
- Garantizar, en su caso, la adopción de medidas disciplinarias y sancionadoras frente a las personas que, eventualmente, hayan llevado a cabo conductas de acoso y, también y en su caso, en supuestos de falsas denuncias.

➤ Política de prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo

OBJETIVO PARTICULAR:

Desde un enfoque de género, seguir asegurando, más allá del respeto a las prescripciones legales, la aplicación de la política y los compromisos de la empresa en materia de condiciones de trabajo, en particular en los aspectos ligados al embarazo y a la lactancia.

ACCIONES CONCRETAS:

- Intensificación de la actual dinámica de mejora sostenida de las condiciones ergonómicas (en sentido amplio) en todo tipo de puesto de trabajo, como medio relevante de fomento del empleo femenino.
- Mejorar la trazabilidad –dejando constancia escrita– de la comunicación a las trabajadoras de la existencia, en los puestos que ocupan, de riesgos específicos en las situaciones particulares de embarazo y lactancia, así como el sistema para la notificación voluntaria de su situación de embarazo y de las vías existentes para garantizar la mejor gestión posible.
- Completar el actual seguimiento de los índices de accidentabilidad y de las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, desagregándolos por cada uno de los dos sexos.

➤ **Diversos**

En esta área final se incluyen otras iniciativas adicionales no encuadradas en las áreas anteriores.

OBJETIVO PARTICULAR:

Reforzar la consecución del objetivo principal del presente plan (profundizar en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres), mediante la aplicación de algunas medidas complementarias a las anteriormente relacionadas en cada una de las áreas precedentes.

ACCIONES CONCRETAS:

- ▮ Estudiar la posibilidad de implantar algún indicador complementario, para mejorar el seguimiento y el control del desarrollo del Plan, en caso de que se estime necesario.
- ▮ Estudiar y determinar la viabilidad de introducir en el actual acuerdo social sobre la contratación de empresas exteriores, un pronunciamiento expreso sobre el respeto a la igualdad de géneros (no sólo en aquellas empresas de más de 250 trabajadores), en el marco de una eventual y futura revisión del acuerdo de contratación de empresas exteriores.
- ▮ Realizar la revisión del texto del próximo Convenio Colectivo en la utilización del lenguaje no sexista.

7. PORMENORES DE CADA UNA DE LAS ACCIONES DEFINIDAS

7.1 Preámbulo

Este apartado se destina, de una parte, a complementar las informaciones relativas a las acciones que se van a materializar –concretando los actores principales, los indicadores que servirán para la medición de los grados de evolución, el propio calendario temporal fijado,...– así como, de otra, a sintetizar el conjunto de áreas y acciones que dan cuerpo al Plan de Igualdad de MEPSA.

7.2 Especificaciones, indicadores y calendario de actuaciones

A continuación se incluye un cuadro resumen por cada una de las áreas en las que se desarrollarán acciones.

NOTA: La puesta en marcha de las diferentes líneas de actuación identificadas, así como su reformulación y/o su mantenimiento a lo largo de los años del período de vigencia temporal de este Plan de Igualdad, se irán abordando en el seno de la Comisión de seguimiento del mismo. Igualmente se podrán establecer o desestimar acciones específicas en determinados centros de trabajo, si así se considera oportuno, en base a la propia situación del centro.

Área de actuación: Selección y contratación de personal			
Objetivo particular: <i>Reforzar y dinamizar, a través de la contratación de personal, el acceso de las mujeres a aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, para conseguir una representatividad más uniforme y equilibrada.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Revisar y actualizar el contenido del cuestionario de solicitud de empleo.	☛ SP Selección	☛ 2010	<ul style="list-style-type: none"> ☛ 100% de ofertas respetan criterios de igualdad y publicitan el compromiso. ☛ Contrataciones por género, colectivos y centro MEPSA. ☛ CV's recibidos por género, colectivos y centro MEPSA. ☛ N° personas entrevistadas por género, colectivos y centro MEPSA. ☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	☛ SP Selección	☛ 2º semestre 2010	
Inclusión de cláusulas específicas sobre pautas de actuación en eventuales contratos con empresas externas.	☛ SP Selección	☛ En el momento de formalizar posibles contratos	
Dinámica (campaña) en relación con el "fomento" de la demanda de empleo femenino.	☛ SP Selección	☛ 2011 y siguientes	
Aplicación del criterio, en la medida que la demanda de empleo lo permita, de realizar contrataciones con un ratio de feminidad superior al 50 %.	☛ SP Selección	☛ Fin 2010 y siguientes	
Continuar con la aplicación del criterio de acción positiva en el marco de nuestra política de selección y contratación.	☛ SP Selección	☛ Inmediato	
Documentar el número de candidatos que se presentan en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Selección ☛ SP Diversidad 	☛ Inmediato	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en páginas 21 y 22.</i>			

Área de actuación: Formación inicial y continuada			
Objetivo particular: <i>Perpetuar nuestra dinámica de formación y conseguir que todas personas que trabajan en MEPSA estén concienciadas y formadas en los principios de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Definir y concretar acciones necesarias con carácter transversal en materia de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ SP Formación. 	☛ 2011	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Distribución por géneros de las horas destinadas anualmente a formación en MEPSA. ☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Plan de formación integral para la Comisión de Igualdad.	☛ SP Formación.	☛ 2010	
Continuar con la aplicación de acciones formativas a directivos y mandos.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ SP Formación. 	☛ 2010 y siguientes.	
Documentar las horas de formación desagregadas por género.	☛ SP Diversidad.	☛ Inmediato.	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 22 y 23.</i>			

Área de actuación: Evaluación y promoción profesional			
Objetivo particular: <i>Utilizar la vía de la evolución profesional, reforzándola y dinamizándola, como medio para paliar progresivamente la situación de desequilibrio de género en la empresa.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Reforzar la evolución de carrera y la presencia femenina en las plantillas.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Gestión. ☛ Entidades. 	☛ 2010 y siguientes.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Porcentaje de promociones (cambios de puesto) por género, colectivo y centro. ☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Continuar aplicando medidas de acción positiva en el marco de la gestión de la promoción interna.	☛ SP Gestión.	☛ Inmediato.	
Establecer objetivos cuantitativos de promoción profesional de las mujeres.	☛ SP Gestión.	☛ 2011.	
Documentar (indicadores cuantitativos) las tasas de evolución profesional de mujeres y hombres.	☛ SP Diversidad.	☛ 2010 y siguientes.	
Garantizar el respeto y la aplicación homogénea de nuestra política de género en todas las Entidades de MEPSA.	☛ SP Gestión.	☛ Inmediato.	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 23.</i>			

Área de actuación: Modelo remunerativo y salarial			
Objetivo particular: Continuar y perpetuar las prácticas remunerativas constatadas en el diagnóstico de Igualdad.			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Velar por un correcto seguimiento del actual indicador retributivo.	<ul style="list-style-type: none"> SP Diversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> 2010. 	<ul style="list-style-type: none"> Relación salarial entre mujeres y hombres, a igualdad de responsabilidad y antigüedad. Cumplimiento del plazo de la acción.
Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 23.			

Área de actuación: Proceso de desvinculación			
Objetivo particular: Seguir garantizando que en la desvinculación de las mujeres y los hombres con la empresa no existan razones ligadas a hechos discriminatorios.			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Refuerzo del seguimiento específico (y confidencial) sobre causas de bajas en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> SP Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> 2010 y siguientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Distribución por género, colectivo y centro, el número de bajas voluntarias de la empresa. Cumplimiento del plazo de la acción.
Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 24.			

Área de actuación: Política y prácticas de comunicación			
Objetivo particular: <i>Seguir garantizando la inexistencia de discriminación por razón de sexo en los canales o vías de comunicación interna/externa, y la no utilización de lenguaje sexista, en un marco en el que todos los trabajadores/as conozcan la política y las medidas de igualdad, así como el compromiso de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Diseñar y aplicar una campaña de comunicación para todo el personal en torno al hecho de la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ Comunicación. 	☛ 2010.	☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Seguir evitando cualquier tipo de expresión discriminatoria en cualquiera de los documentos de la empresa.	☛ Todas las Entidades.	☛ Inmediato.	
Elaborar una guía de lenguaje no sexista	☛ SP Diversidad.	☛ 2011	
Elaboración de un díptico que resuma los Permisos disponibles por los empleados para la Conciliación de la vida familiar y profesional que están recogidos en el Convenio Colectivo.	☛ SP y Comisión	☛ 2011	☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 24 y 25.</i>			

Área de actuación: Conciliación laboral/familiar/personal			
Objetivo particular: Favorecer y potenciar el uso igualitario de las medidas de conciliación en la empresa, así como avanzar en la adopción de medidas innovadoras en esta materia.			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Impulsar campañas de sensibilización en el ejercicio de ambos sexos en los derechos y en la corresponsabilidad de la conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ Comunicación. 	☛ 2010.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Distribución de géneros por centro de trabajo, del tipo de jornada y contrato. ☛ Distribución de géneros por centro de trabajo, de las responsabilidades familiares (número de hijos). ☛ Distribución por géneros y centros de trabajo, del número de permisos de maternidad/paternidad/cesión maternidad/embarazos de riesgo. ☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Estudiar posibilidades y definir líneas futuras en materia de conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Gestión. ☛ SP Relaciones Sociales. ☛ SP Diversidad 	☛ 2012.	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 25.</i>			

Área de actuación: Tratamiento de posibles situaciones de acoso/hostigamiento			
Objetivo particular: <i>Reforzar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, en todos los colectivos y ámbitos de la empresa.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Nueva difusión del protocolo específico de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ Comunicación. 	☛ 2010.	☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Incluir formaciones relativas a la prevención de acoso al personal con mando.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ SP Diversidad. ☛ SP Formación. 	☛ 2011.	
Aplicar medidas disciplinarias en los casos de hechos de acoso constatados, así como de denuncias falsas.	☛ SP Gestión.	☛ Inmediato.	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en páginas 25 y 26.</i>			

Área de actuación: Política de prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo			
Objetivo particular: <i>Seguir asegurando la aplicación de la política y los compromisos de la empresa en materia de condiciones de trabajo, en particular en los aspectos ligados al embarazo y la lactancia.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Intensificar la actual dinámica sostenida de mejora de las condiciones ergonómicas.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Responsables Entidades. ☛ ORG / EP / SP. 	☛ Inmediato.	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Porcentaje por centros de trabajo, del número de comunicaciones con acuse de recibo respecto del total. ☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Mejorar la trazabilidad de la comunicación de los riesgos en el puesto para las situaciones de embarazo y lactancia.	☛ EP.	☛ 2010.	
Completar el seguimiento de accidentabilidad e incapacidad temporal, desagregándolo por sexos.	☛ SP Métodos.	☛ 2010.	
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 26.</i>			

Área de actuación: Diversos			
Objetivo particular: <i>Reforzar la consecución del objetivo principal del Plan, a través de otras medidas complementarias.</i>			
Acciones concretas	Responsables	Plazo	Indicadores seguimiento
Estudiar la posibilidad de implantar indicadores complementarios (en caso necesario).	☛ SP Métodos.	☛ Según necesidades.	☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
Estudiar la viabilidad de introducir en el acuerdo sobre contratación de empresas exteriores un pronunciamiento expreso sobre el respeto a la Igualdad.	☛ SP Relaciones Sociales.	☛ Coincidiendo con una futura revisión.	
Revisión del lenguaje empleado en el texto del Convenio Colectivo	☛ SP y la Comisión	☛ 2011	☛ Cumplimiento de plazos de las acciones.
<i>Ver mayor nivel de detalle del Objetivo y de las Acciones en página 27.</i>			

8. EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN

Conforme a lo referido en el apartado 1. INTRODUCCIÓN, el seguimiento efectivo de la aplicación del presente Plan será realizado por una Comisión paritaria de Igualdad, prevista en el Convenio Colectivo en vigor.

8.1 Comisión paritaria de Igualdad

→ Composición

En coherencia con lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo, la Comisión de Igualdad está compuesta por una Representación Social y una Representación de la Empresa, en modo paritario. Deberá constituirse en un plazo no mayor de un mes tras la firma del acuerdo. En su constitución, deberá fijarse la composición, los miembros y el modo de funcionamiento interno de la misma. En cualquier caso, se propone no rebasar la cifra de nueve miembros por cada una de las dos partes.

→ Funcionamiento

Las funciones de seguimiento particular de la aplicación de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad, serán llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad mediante la celebración de reuniones de revisión con carácter semestral, con la finalidad de verificar el grado de avance y la efectividad de las acciones puestas en práctica, en las que se realizará un análisis mediante diferentes ratios e informaciones, según se refiere en el apartado siguiente.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

→ Elementos de seguimiento

Para poder ejecutar el control indicado, la Comisión dispondrá, en un marco de transparencia y en cada una de las reuniones periódicas, de dos bloques de elementos concretos, al objeto de conocer la evolución del Plan y, en su caso, de colaborar en su mejora:

- La caracterización de las plantillas actualizada.
- La evolución del abanico de indicadores establecidos.

Estos elementos de seguimiento serán facilitados a la Comisión por el área responsable de Igualdad, de la cual trata el apartado 8.2.

Se podrá facilitar a la Comisión cualquier otra información necesaria para el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, si fuera necesario.

→ Funciones

Como funciones principales de la Comisión de Igualdad se describen las siguientes:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Reunirse al menos semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas/ejes de actuación y objetivos incluidos en el presente Plan. Podrán

celebrarse, eventualmente y en caso de ser necesario, reuniones extraordinarias, si ambas partes lo consideran oportuno.

- ✓ Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores/as, de los Representantes legales de los Trabajadores/as y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- ✓ Canalizar hacia los órganos de Representación de los Trabajadores/as, la información referida en materia de igualdad, a través de un balance, de carácter anual, que permita la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan, proponiendo en su caso las recomendaciones que se consideren oportunas.

8.2 Área responsable de Igualdad

Con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa en la igualdad de oportunidades, se identifica a la persona responsable del área de Diversidad, del Servicio de Personal, como responsable de Igualdad. A través de esta unidad se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse y servirá además de puente con la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

Esta área responsable de Igualdad realizará las siguientes actividades:

- ✓ Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Elaborar informes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de Igualdad. Estos informes se presentarán a la Comisión previamente a su difusión.
- ✓ Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que aportará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y sobre toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.

9. ANEXOS

I – Glosario de términos relacionados con la igualdad

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso sexual

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.

Conciliación del trabajo y la vida familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Equidad entre hombres y mujeres

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

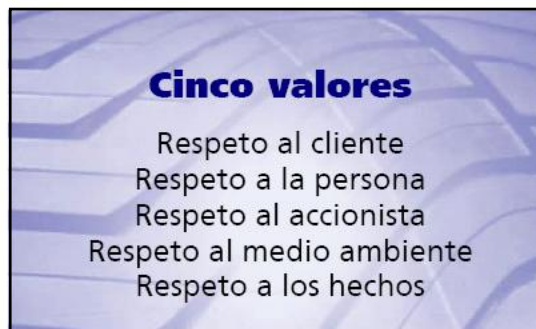
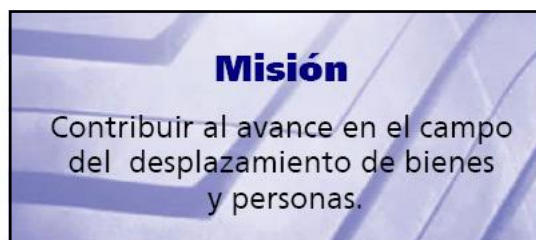
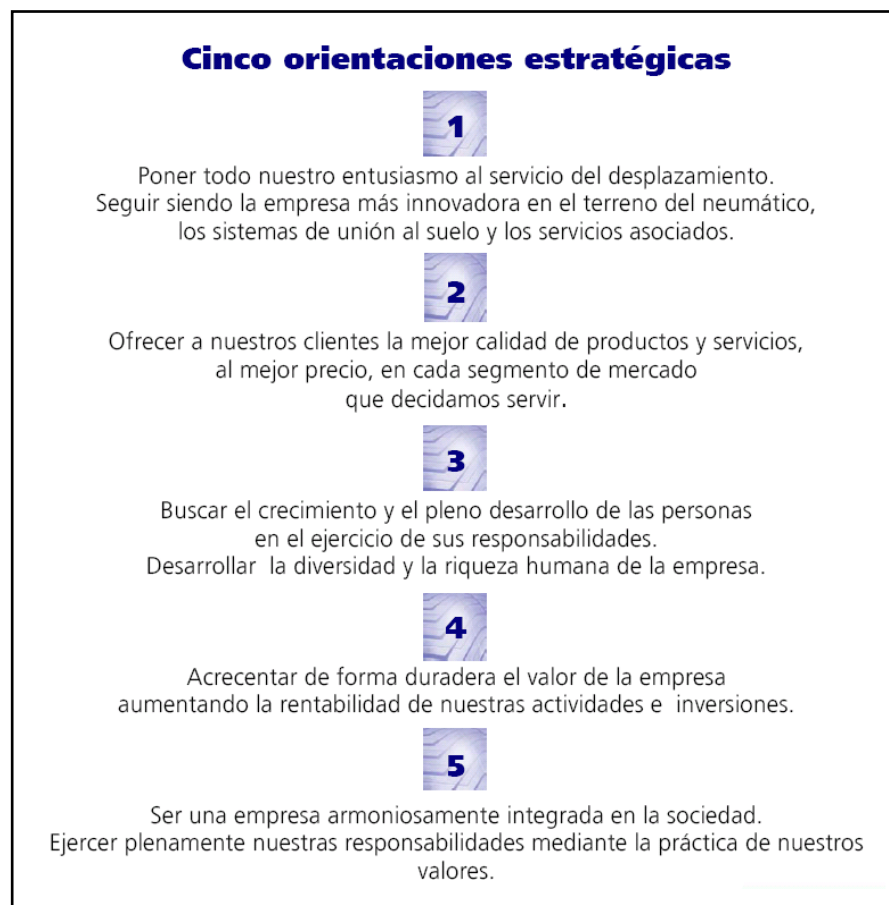
Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Segregación horizontal.

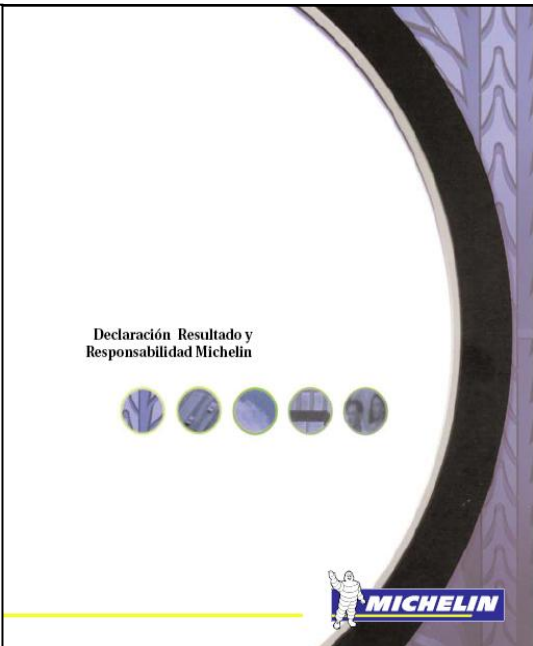
Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical.

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

II – Algunos de los rasgos descriptivos de la cultura empresarial**Valores corporativos****Misión de la empresa****Orientaciones estratégicas**

Modelo de RSC: Resultado y Responsabilidad Michelin

<p>PRINCIPIOS DE NUESTRA DINÁMICA DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p>		<p style="text-align: center;">DIEZ ÁMBITOS DE ACCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El rendimiento responsable de nuestros productos y servicios. ➤ El impacto medioambiental del uso de los neumáticos. ➤ La valorización de los neumáticos usados no reutilizables. ➤ La diversidad de nuestros equipos. ➤ Nuestras relaciones con las comunidades. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Michelin Desarrollo. ▪ Implicación en la vida local. ➤ Las relaciones con nuestros proveedores. ➤ La calidad de vida en el trabajo en nuestros centros. <ul style="list-style-type: none"> ▪ La seguridad, la ergonomía. ▪ La calidad del ambiente de trabajo. ➤ La gestión medioambiental de nuestras instalaciones. ➤ La gestión de los riesgos de la empresa. ➤ Nuestra contribución a la movilidad sostenible.
---	---	---

Dinámica Diversidad



MARCANDO JUNTOS LA DIFERENCIA

PRINCIPALES DIMENSIONES RETENIDAS

- Las culturas y las nacionalidades.
- Los sexos.
- Los orígenes étnicos.
- Las edades.
- Las capacidades físicas.

REGLAS INVIOABLES

- **Garantía de igualdad de oportunidades.**
La discriminación es intolerable
- **Lo que prima son los talentos y las capacidades.**
No se trata de establecer cuotas
- **Las elecciones personales pertenecen al ámbito privado.**
Ningún tipo de proselitismo

