

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 2 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la empresa ABC de Sevilla, S.L.U.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa «ABC de Sevilla, S.L.U.» , recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 18 de marzo de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, integrada por los representantes de la dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores con fecha 8 de marzo de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de mayo de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

PLAN IGUALDAD ABC SEVILLA

A. Introducción.

1. Contexto.
2. Empresa.
 - 2.1. Justificación vs. Convenio.
 - 2.2. Compromiso.
 - 2.3. Objetivos.
3. Ámbito de Aplicación.
4. Vigencia.

B. Diagnóstico.

1. Cultura.
2. Análisis de la plantilla. Datos Objetivos.
3. Encuesta a los trabajadores. Datos Subjetivos.
4. Selección y Acceso.
5. Protocolo de Acoso.

C. Áreas de Trabajo-Medidas.

1. Comunicación.
 - 1.1. Del plan.
 - 1.2. Interna.
2. Selección y Contratación.
3. Retribución.
 - 3.1. Política Retributiva.
 - 3.2. Medidas acompañamiento retributivo-mejoras económicas.

4. Formación.
 5. Conciliación.
 6. Mejoras Sociales. Negociación Colectiva.
 7. PRL-Salud Laboral.
 8. Protocolo de Acoso.
- D. Seguimiento-Evaluación.
- E. Definiciones de términos de Igualdad.
- F. Anexo cuestionario completo dirigido a la plantilla.

A. INTRODUCCIÓN

1. Contexto.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

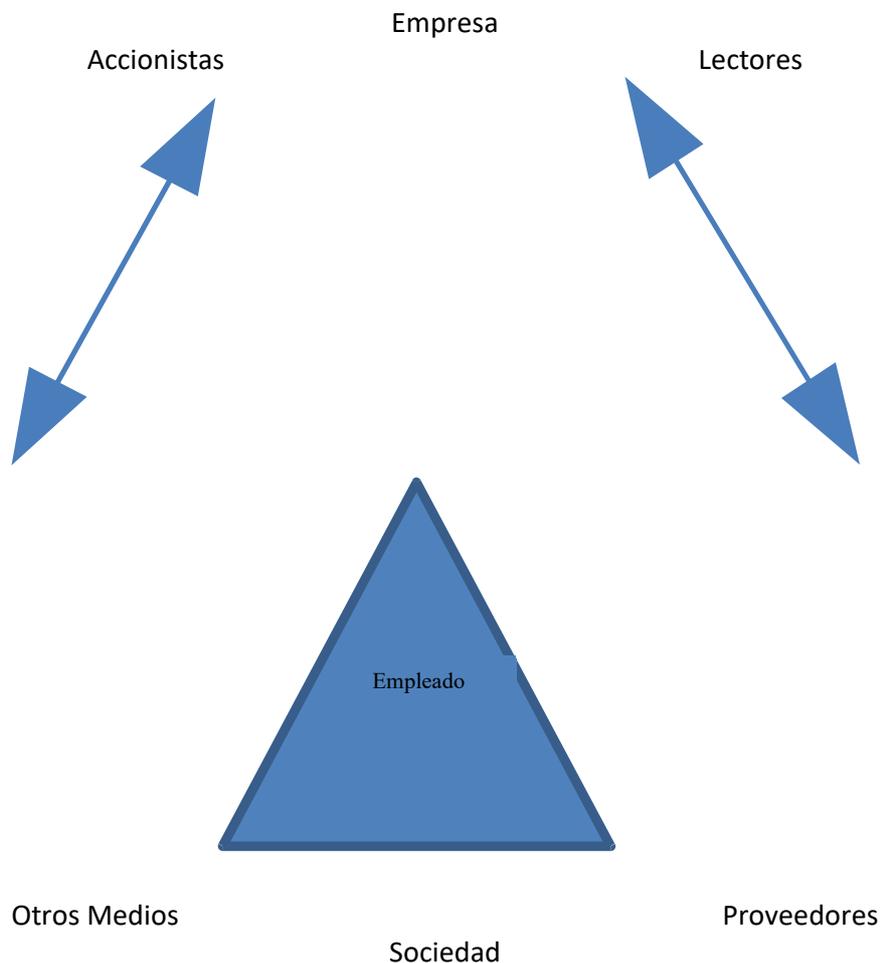
El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la mencionada ley obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Y para garantizar dicha igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, beneficiando tanto a las mujeres como a los hombres, se crea el presente Plan de Igualdad.

La Dirección de ABC Sevilla, S.L., reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, y que la implantación de un Plan de Igualdad repercutirá positivamente en la compañía.

Con los cambios constantes de la sociedad existe una necesidad de reorganización entre los elementos del entorno de la Empresa: destacando en un papel primordial el empleado, pero sin dejar atrás otros muchos importantes los lectores, clientes, accionistas, proveedores, sociedad, otros medios de comunicación, etc.



Antes estos cambios es donde se engloban entre otras las diferentes políticas que las empresas deben de adoptar, y en la que ABC Sevilla y Grupo Vocento están desarrollando y trabajando en esas líneas actualmente.

Dentro del grupo editorial y en relación con del Plan Estratégico Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de Oportunidades 2014-2016, hay referencia explícita a los medios de comunicación para proyectar las imágenes de de las mujeres y evitar su obstaculización, mostrando una igualdad de ambos sexos y potenciando con medidas positivas la de la mujer.

El grupo Vocento está sensibilizado y comprometido con el tratamiento no sexista de las imágenes de las mujeres, para representar una imagen digna e igualitaria. Tratando siempre de elaborar una información y trasmitiendo una comunicación no estereotipada ni discriminatoria, impulsando la igualdad.

2. Empresa.

2.1. Justificación vs. Convenio.

La realización de un plan de igualdad para ABC Sevilla, S.L.U., está incluido en el III Convenio Colectivo, el cual tras un acuerdo a través de sus representantes se recoge que existirá en la empresa, de ahí la necesidad y el compromiso de crear uno.

Los artículos donde se recoge son, en el capítulo Octavo, denominado Plan de Igualdad, en sus artículos 57, 58 y 59.

«Artículo 57. II C.C. ABC Sevilla. Plan de Igualdad. Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

a. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b. Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Artículo 58. Diagnóstico de situación. Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

Excedencias último año y los motivos.

Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los

métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 59. Objetivos del Plan de Igualdad. Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

Asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.»

Como comentamos en los artículos anteriores y ante esta nueva dimensión quiere participar más activamente ABC de Sevilla ya que ha identificado como prioritaria la necesidad de comprometerse con sus empleados, con sus lectores y en general con la sociedad a una nueva política empresarial atenta también a la eliminación de todo tipo de discriminación.

Por tanto, con la elaboración de este Plan de Igualdad se persigue alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la compañía, evitando todo tipo de prácticas discriminatorias o acosadoras si las hubiera. Y para la adopción de medidas que ofrezcan ventajas o prevengan las prácticas anteriores.

2.2. Compromiso.

Para dejar constancia formal del compromiso real de la empresa con la igualdad, se elabora un documento como garantía por parte de la Dirección.

GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

ABC Sevilla, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La cultura y política de RR.HH. de ABC Sevilla, S.L., está basada en el desarrollo de las personas, por tanto, entre otros muchos principios en el de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido ABC Sevilla S.L. apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes que todavía queda mucho recorrido para conseguir la igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y valores manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Alvaro Rodríguez Guitart (Director Gerente ABC Sevilla, S.L.U.)

Álvaro Ybarra Pacheco (Director ABC Sevilla, S.L.U.)

Sevilla, a 10 de enero de 2019.

2.3. Objetivos.

El Objetivo General es cumplir con el compromiso adquirido con los trabajadores de ABC Sevilla, S.L., para conseguir una igualdad real en todos sus ámbitos.

Concretamente, los diferentes motivos y objetivos que perseguimos, y que vamos a ir desarrollando a lo largo de este plan, son entre otros:

1. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.
3. Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Incrementar una mejora en la imagen de la empresa, dentro y fuera a través de la Responsabilidad Social Corporativa y comprometida con la igualdad.

5. Atraer y retener talento; siendo la igualdad y conciliación un elemento estratégico para la competitividad en nuestra compañía.

6. Incrementar la productividad.

7. Mejorar su propia competitividad.

8. Crecer en el compromiso con y para los empleados.

9. Disminuir el absentismo.

10. Aumentar la satisfacción y motivación de sus empleados.

11. Mejorar el clima laboral.

12. Gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales.

13. Eliminar barreras o evitar discriminación entre hombres y mujeres, en el caso de que existieran o existiesen.

14. Promover la participación de los trabajadores/as en y con formación, enriqueciendo el capital humano de la empresa.

15. Hacer más compatible el trabajo con la atención a responsabilidades familiares, tanto para hombres como mujeres.

16. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

17. Eliminar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, si las hubiera o hubiese.

18. Eliminar situaciones de discriminación por embarazo o maternidad, si las hubiera o hubiese.

Al no existir actualmente un Plan de Igualdad en ABC de Sevilla y estar incluido en el Convenio Colectivo vigente, la empresa quiere ponerlo en marcha para cumplir el compromiso con los trabajadores para no crear una imagen de desconfianza y falta de palabra ante los mismos.

(Dado la importancia que tiene la veracidad en los medios de comunicación, la empresa pretende que la confianza sea parte de su estrategia de negocio en el mercado, para poder trasmitírsela a su audiencia y clientes, y con ello debe primero mantenerla con y entre su personal para que esta imagen se refleje fuera. Pretendemos mantenernos en el mercado con esos valores con los que nació la empresa y ya venían recogidos en su misión original.

Con esta confianza interna se pretende añadir valor a la organización formando parte de la estrategia las personas que la integran con su talento y soportándolo adecuadamente con su creación de noticias veraces que llegan a unirles con los lectores y las lectoras y hacer que sigan las noticias creadas por nuestra plantilla.)

Todo esto será dirigido desde el departamento de RR.HH., habiendo sido negociado y acordado con el comité de empresa, siendo un asesor y líder de confianza para los mismos, porque los valores y la estrategia se crean desde dentro hacia fuera, para conseguir alinear y comprometer a todos con la estrategia, e intentar responder con agilidad y flexibilidad los nuevos retos y oportunidades que vayan apareciendo en el mercado.

Consiguiendo el compromiso de la Dirección e implicando a la plantilla en el Plan de Igualdad para que sea una herramienta de mejora en la organización creando un clima laboral, optimizando las capacidades y potenciando a toda la plantilla, consiguiendo mejorar la calidad de vida y la productividad en la empresa, dos objetivos importantes para las dos partes de la Empresa.

3. Ámbito de Aplicación.

El primer plano de Igualdad es de aplicación en Sevilla, Córdoba y Málaga para la empresa ABC Sevilla, S.L.U., englobando la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

4. Vigencia.

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, por eso algunos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, 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.

Por estas razones no habrá un plazo determinado de vigencia inicial, ya que esta estará ligada a la consecución de los objetivos, sin bien su contenido deberá de ser renovado si variase las situaciones o necesidades desde su firma y entrada en vigor, al ser dinámico y no estar cerrado a cambios o la adopción de nuevas medidas en función de las necesidades que puedan ir surgiendo o detectándose durante su aplicación o seguimiento.

Estas situaciones serán valoradas por el equipo que forma la comisión.

B. DIAGNÓSTICO

1. Cultura.

A pesar de que la Sociedad ABC Sevilla S.L., perteneciente al Grupo Vocento, se constituyó en noviembre de 2004, la antigüedad de la misma data de 1929, ya que procede de Prensa Española S.L. y posteriormente Diario ABC S.L.

ABC Sevilla S.L. proviene de la segregación de Diario ABC de las ediciones andaluzas de ABC, no obstante, ambas sociedades comparten tanto Presidencia como Dirección General. Por otro lado, la rama de actividad correspondiente a impresión del Diario fue segregada de la actividad de edición en el año 2010 y fue incorporada las relativas a las labores comerciales.

El Objeto Social de la Sociedad entre otros lo constituye la realización de la edición, distribución, explotación y promoción de prensa periódica y otras publicaciones.

Por tanto, la principal actividad de la Sociedad actualmente es la publicación y distribución del periódico de información general ABC para la edición de Sevilla, y demás ediciones Andaluzas (Córdoba y Andalucía) y se distribuye en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la explotación de la web www.abcdesevilla.es, y sus portales verticales de temática propia y diversa.

El personal de la empresa ha pasado de 184 empleos fijos en 2004, siendo un 18% mujeres y un 82% de hombres, a 109 empleos fijos* en 2017/07/31, de los cuales un 43,12% son mujeres y un 56,88% hombres. Es una empresa con más de 85 años de antigüedad en Sevilla estando formada en sus inicios por una plantilla masculina superior al 95%, de ahí la importancia de la evolución y la inclusión de la mujer en su organización interna se ve afectada de manera muy positiva si observamos sus inicios a tiempos presentes.

* (Incluyendo a contratos temporales larga duración y Presidenta y Directora General en plantilla Diario ABC, S.L.)

Tanto la Dirección General como la Presidencia de ABC Sevilla, S.L., esta ostentada por dos mujeres.

Como Sociedad perteneciente al Grupo Vocento, suscribe todos los compromisos del mismo en materia de responsabilidad corporativa, así como con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios que defienden en derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, éste se materializa fundamentalmente a través de los contenidos de información y opinión que en Derechos Humanos, con especial atención al desarrollo sostenible, la igualdad de géneros, muy en concreto la situación de la mujer, la pobreza, la desigualdad de oportunidades, la educación y el acceso a los servicios de salud, que son temas recurrentes en la cobertura informativa.

Vocento está firmemente comprometido con la libertad de expresión y la pluralidad, así como con otros derechos tradicionalmente vinculados a los medios en un entorno democrático y de libre competencia. En este ámbito cooperamos con diversas asociaciones profesionales a nivel internacional y nacional.

Como empresa, cumplimos con los estándares laborales, la legislación vigente y nuestras políticas de recursos humanos están atentas a la diversidad, al desarrollo de plantillas y a la captación de los mejores talentos. Tenemos una importante vinculación con las instituciones del conocimiento, universidades de periodismo y asociaciones de periodistas, prensa, etc.

Nuestro compromiso con la cultura, más allá de la labor de nuestras cabeceras y medios y del Museo ABC de Dibujo e Ilustración, se desarrolla muy especialmente a través de las Aulas de Cultura que desde hace 20 años impulsa Fundación Vocento y que ABC Sevilla como medio colaborador apoya, impartiendo conferencias de temas de actualidad social y cultural.

ABC convoca cada año los Premios ABC Solidario, colaboración en el Congreso «Lo que de verdad importa», así como otras iniciativas de carácter social.

ABC y Mujer Hoy apoyan muy especialmente las causas ligadas a la mujer a través de actividades diversas tanto en la cobertura de temas como en la organización o colaboración con eventos. En este ámbito, concede los Premios Mujer Hoy y ha participado activamente desde 2012 en conferencias y acciones ligadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, la gestión de la diversidad y la presencia de las mujeres en el ámbito empresarial, artístico, científico, etc.

ABC Sevilla, como las demás empresas de Vocento tienen aprobado un código ético donde uno de los pilares básicos de sus normas de comportamiento en la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados y empleadas es partir siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y a su intimidad, bajo principios de confianza, respeto y colaboración mutuos. Vocento y ABC Sevilla, S.L., prohíben expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Asimismo, defienden que no debe tolerarse ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia.

2. Análisis de la plantilla. Datos Objetivos.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

En general, se ha hecho una evaluación global, tanto cualitativa como cuantitativa del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

Para organizaciones de menos de 250 personas en la plantilla no es una obligación legal contar con un Plan de Igualdad, por lo que el interés por incluirlo en el Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L., indica tanto la sensibilidad de la empresa como de la representación de los trabajadores.

A continuación, presentamos los datos analizados más significativos para la elaboración de este plan y que nos muestran la fotografía de la plantilla de donde partimos y comenzamos a actuar.

Plantilla a 31/07/2017

		1. Plantilla a fin de 2017/07																				
Alta Dirección (*)	Directivos	Mandos Intermedios						Empleados						Total						%		
		Total	Sev.	Cór.	Mál.	Total	Sev.	Cór.	Mál.	Total	Sev.	Cór.	Mál.	Total	Sev.	Cór.	Mál.	Total	Sev.	Cór.	Mál.	
Hombres	0	6	4	1	1	17	14	3	0	39	34	5	0	62	52	9	1	58%	58%	64%	50%	
Mujeres	2	2	2	0	0	8	7	1	0	35	30	5	0	47	41	6	0	44%	46%	43%	0%	
Total	2	8	6	1	1	25	21	4	0	74	64	10	0	109	93	15	1	103%	103%	107%	50%	

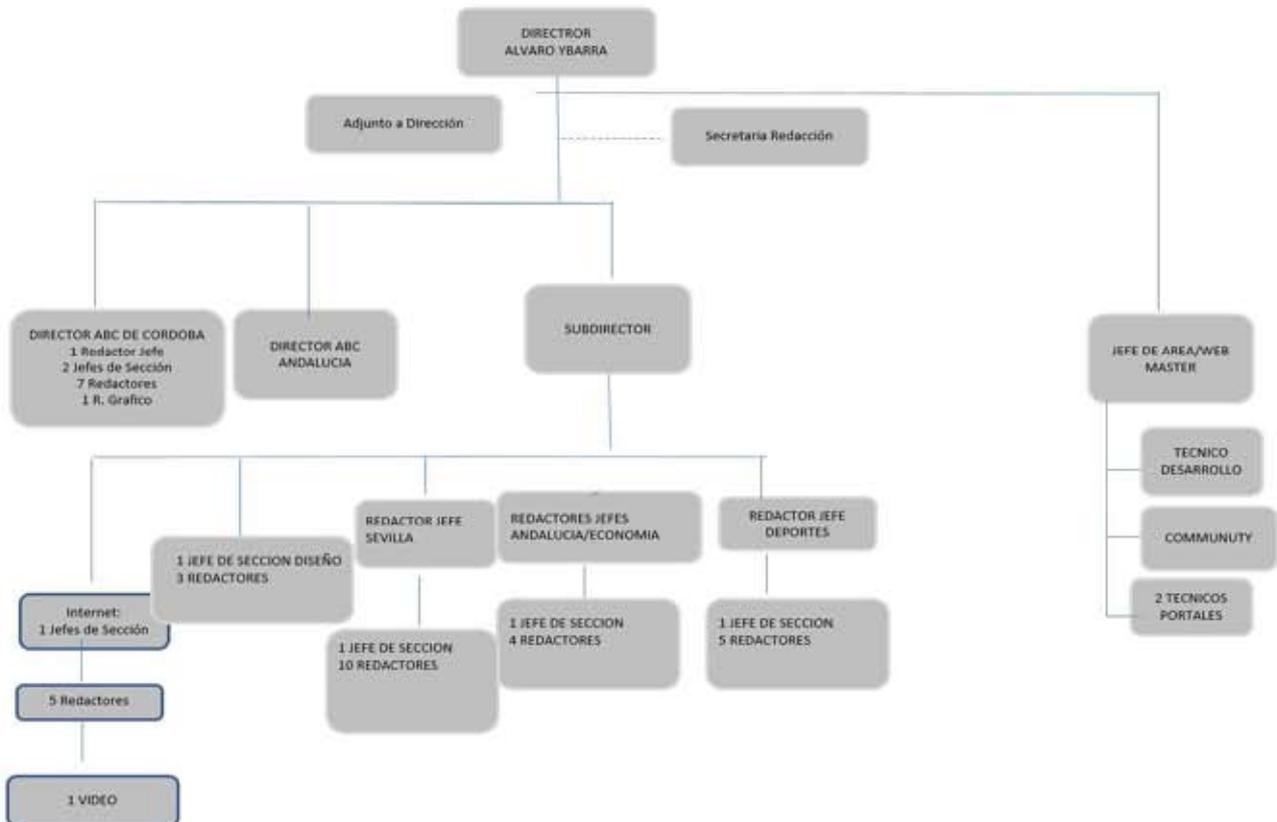
(*) Presidenta y Directora General en plantilla de Diario ABC S.L.

(**) Incluyendo contratos temporales de larga duración.

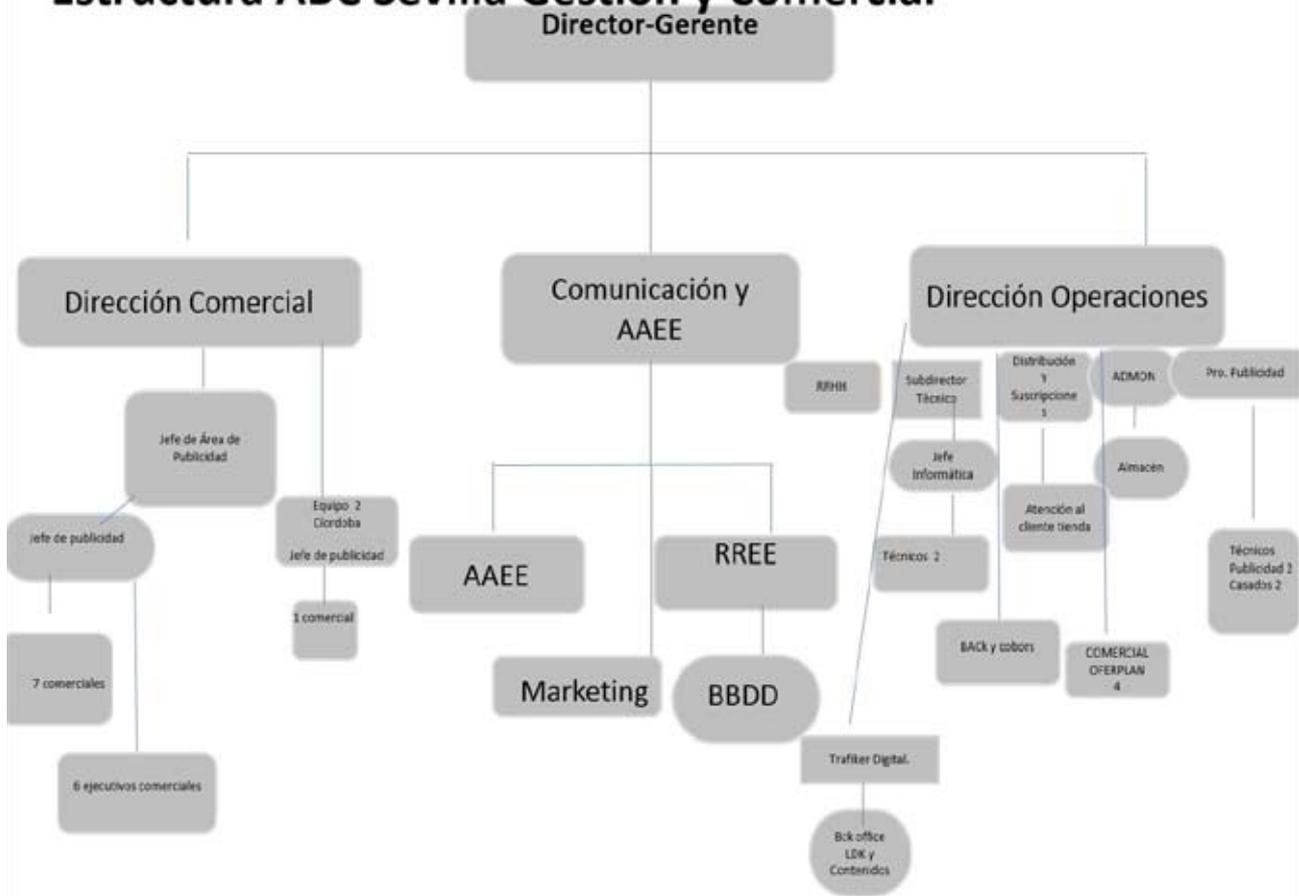
00155400

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Estructura Redacción ABC Sevilla



Estructura ABC Sevilla Gestión y Comercial



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POR SEXO



00155400



En los últimos años se está promoviendo la incorporación en la estructura directiva y mandos intermedios de nuestra organización puestos ocupados por mujeres de manera eficaz y real (favoreciendo el enriquecimiento con la diversidad de nuestro capital humano y nuestra imagen corporativa interna y externa).

Los cambios de categorías durante 2017 han sido los siguientes:

- Ascensos a Jefe de Área o Redactor Jefe: 1 hombre y 1 mujer.
- Ascensos a Jefe de Sección: 1 mujer y 1 hombre.

Distribución por tipos de relación laboral media anual 2016:

Relación Laboral Media 2016						
	Total	%	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Fijos	99,79	93,88%	64,08	97,33%	35,75	88,38%
Eventuales	6,5	6,12%	1,76	2,67%	4,7	11,62%
TOTAL	106,29	100,00%	65,84	100,00%	40,45	100,00%

(*) Media año completo (365)

Los datos de tipo de contrato nos muestran la estabilidad laboral por la que se apuesta desde la dirección de la empresa, existiendo una escasa rotación y consiguiendo con ello una mayor motivación y reduciendo la temporalidad al máximo entre sus trabajadores y trabajadoras, con los factores positivos que acompañan a dichas medida. Ofrecemos estabilidad laboral a nuestra plantilla, en torno al 94% del personal tienen contratos indefinidos (un 97% en el caso de hombres y un 88% en el caso de mujeres).

Distribución por tipos de jornada laboral media anual 2016:

3. Jornada Laboral media 2016	Total	%	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Fijos Jornada Completa	96,79	91,06%	64,08	97,33%	32,75	80,96%
Fijos T. Parcial/ Red. Jornada	3	2,82%	0	0,00%	3	7,42%
Eventuales Jornada Completa	6,5	6,12%	1,76	2,67%	4,7	11,62%
Eventuales T. Parcial/ Red. Jornada	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	106,29	100,00%	65,84	100,00%	40,45	100,00%

Podemos resaltar con estos datos el predominio de los contratos fijos a tiempo completo, un 97% en caso de hombres y un 81% en caso de mujeres, siendo en término medio un peso del 91% frente a otros tipos de contrato a tiempo parcial o eventual, siendo un dato muy positivo que resalta de nuevo el compromiso de la empresa con su plantilla.

4. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo a 31/07/2017								
Plantilla Total	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Hasta 5 años	27	25	52	48,60%	51,92%	48,08%	25,23%	23,36%
De 6 a 10 años	3	12	15	14,02%	20,00%	80,00%	2,80%	11,21%
De 11 a 15 años	4	11	15	14,02%	26,67%	73,33%	3,74%	10,28%
Subtotal hasta 15 años	34	48	82	76,64%	41,46%	58,54%	31,78%	44,86%
De 16 a 20 años	7	4	11	10,28%	63,64%	36,36%	6,54%	3,74%
De 21 a 30 años	4	8	12	11,21%	33,33%	66,67%	3,74%	7,48%
De 31 a 40 años	0	2	2	1,87%	0,00%	100,00%	0,00%	1,87%
Mas de 41 años	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

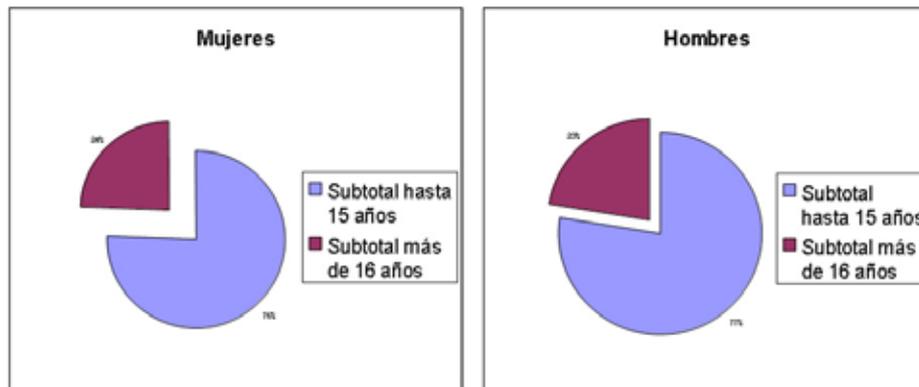
4. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo a 31/07/2017								
Plantilla Total	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Subtotal más de 16 años	11	14	25	23,36%	44,00%	56,00%	10,28%	13,08%
TOTAL	45	62	107	100,00%	42,06%	57,94%	42,06%	57,94%

La plantilla total de ABC Sevilla, S.L., a 31.7.2017 es de 107 personas (*Incluyendo contratos temporales de larga duración), sin incluir a la Directora General y a la Presidenta que como hemos comentado aunque con responsabilidad en la Empresa pertenecen a la plantilla de la empresa Matriz, de las que el 42,06% son mujeres y el 57,94% hombres.

El dato ofrece que no estamos ante una plantilla desequilibrada respecto a la presencia ambos sexos, a nivel global, según la disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: «A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

Tomamos para los siguientes análisis los datos de personal fijo y eventual a 31/07/2017 total 107 (103 fijos + 4 eventuales): antigüedad, edad, área, grupos profesionales y formación

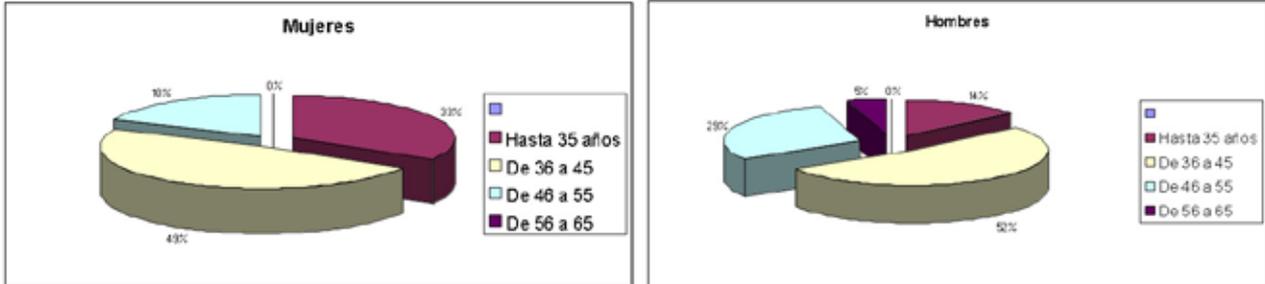
ANTIGÜEDAD POR SEXO



Los datos reflejan una plantilla con una antigüedad no muy elevada. El tramo de edad hasta 15 años supone un 76,64% de la plantilla total, siendo en este tramo el porcentaje de mujeres del 41,46% y el de hombres del 58,14%, mientras que en el tramo de más antigüedad el porcentaje de hombres y mujeres también se mantiene bastante cercano (un 56% frente a 44%) lo cual representa una gran homogeneidad de la plantilla teniendo en cuenta el criterio de antigüedad.

5. Distribución de la plantilla por edad y sexo a 31/07/2017								
Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Hasta 35 años	13	9	22	21,15%	59,09%	40,91%	33,33%	13,85%
De 36 a 45	19	34	53	50,96%	35,85%	64,15%	48,72%	52,31%
De 46 a 55	7	19	26	25,00%	26,92%	73,08%	17,95%	29,23%
De 56 a 65	0	3	3	2,88%	0,00%	100,00%	0,00%	4,62%
TOTAL	39	65	104	100,00%	37,50%	62,50%	100,00%	100,00%

EDAD POR SEXO



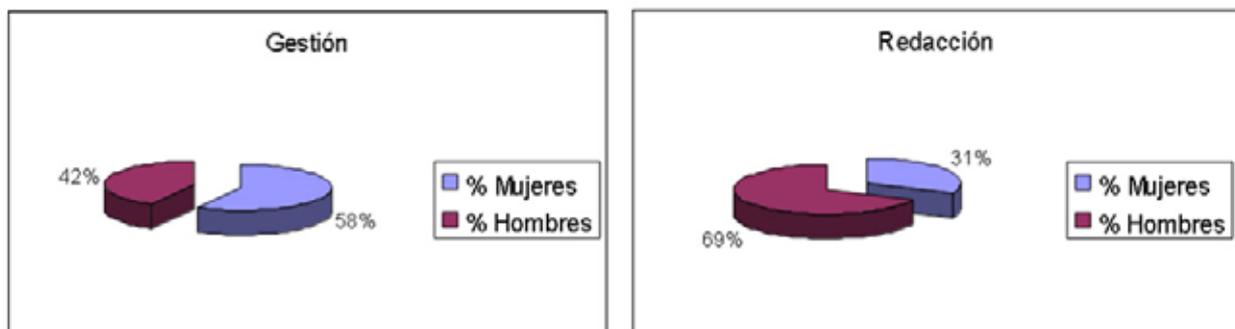
Los datos reflejan una plantilla con una media de 35 a 45, es el tramo predominante. Se observa cómo las mujeres predominan un poco en el tramo de edad más joven, pero solo 4 mujeres más, mientras que los hombres lo hacen en el de mayor edad desde los 46 años hay un total de 22 hombres frente a 7 mujeres. La edad suele estar asociada a la antigüedad en la organización y a los orígenes de la misma.

La edad media de la plantilla es de 43 años para hombres y de 38 para mujeres, por lo que no hay grandes diferencias en este sentido, tan solo 5 años que en edad laboral no representa nada significativo.

- Clasificación por Área:

6. Distribución de la plantilla por edad y sexo a 31/07/2017								
Área	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Gestión	25	18	43	40,19%	58,14%	41,86%	55,56%	29,03%
Redacción	20	44	64	59,81%	31,25%	68,75%	44,44%	70,97%
TOTAL	45	62	107	100,00%	42,06%	57,94%	100,00%	100,00%

ÁREA POR SEXO



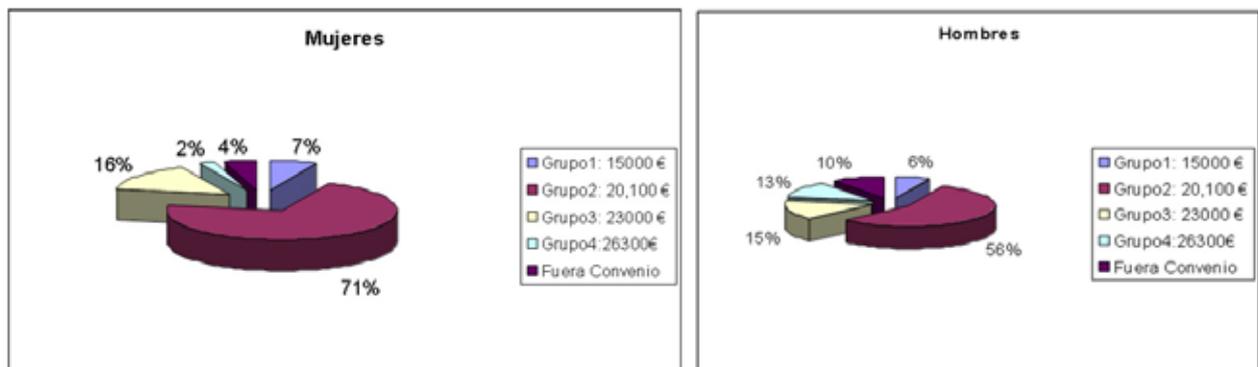
Dentro de las dos áreas que existen en la empresa, la parte de gestión tiene mayor presencia de mujeres 58% que hombres 42%, frente al área de redacción que la presencia de mujeres es un 31% frente a hombres 69%.

- Clasificación por grupo profesional y salario:

7. Distribución de la plantilla grupo profesional y sexo 31/07/2017								
Grupos Profesionales/ Salario	Mujeres	Hombres	TOTAL	%Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Grupo1: 15000 €	3	4	7	6,54%	42,86%	57,14%	6,67%	6,45%
Grupo2: 20,100 €	32	35	67	62,62%	47,76%	52,24%	71,11%	56,45%
Grupo3: 23000 €	7	9	16	14,95%	43,75%	56,25%	15,56%	14,52%
Grupo4: 26300€	1	8	9	8,41%	11,11%	88,89%	2,22%	12,90%
Fuera Convenio	2	6	8	7,48%	25,00%	75,00%	4,44%	9,68%
TOTAL	45	62	107	100,00%	42,06%	57,94%	100,00%	100,00%

Se comprueba la poca presencia de mujeres en los grupos de mayor responsabilidad.

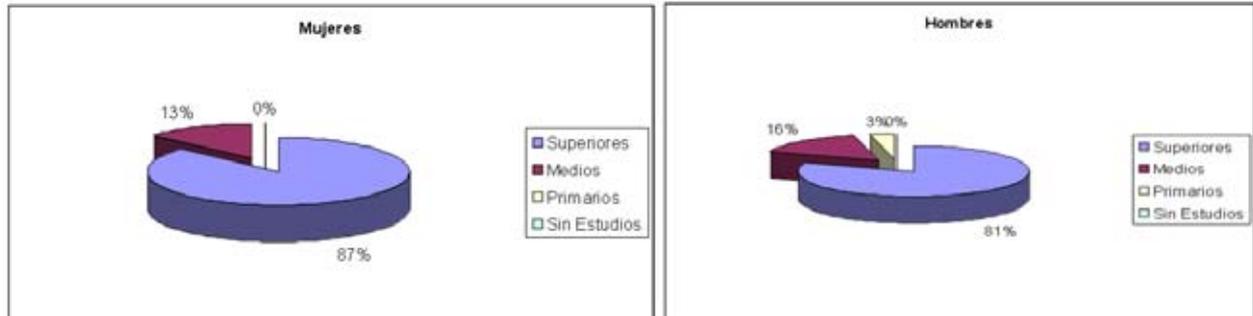
GRUPO PROFESIONAL POR SEXO



Existe una política retributiva claramente establecida, transparente y regulada como se puede observar que en los grupos 1, 2 y 3 aquellos que engloban a más plantilla existe menos desigualdad salarial, frente a esto nos encontramos con cierta heterogeneidad en los grupos extremos de mayor salario, dominado por hombres principalmente, siendo un 17% mayor la presencia de hombres que de mujeres entre los fuera de convenio y el grupo 4.

8. Clasificación de la plantilla por nivel de estudio y sexo 31/07/2017								
Estudios	Mujeres	Hombres	TOTAL	%Total	% M vs H	% H vs M	% Mujeres	% Hombres
Superiores	39	50	89	83,2%	43,8%	56,2%	86,7%	80,6%
Medios	6	10	16	15,0%	37,5%	62,5%	13,3%	16,1%
Primarios	0	2	2	1,9%	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%
Sin Estudios	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	45	62	107	100,0%	42,1%	57,9%	100,0%	100,0%

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

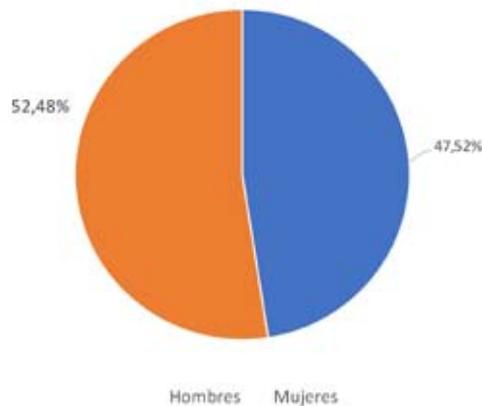


El nivel de formación dentro de la empresa es bastante similar, entre género, solo habiendo dos casos de hombres con estudios primarios, pero se debe principalmente al grueso del que partía la plantilla de ABC Sevilla como hemos indicado anteriormente.

Durante el año 2016 se han realizado 17 acciones de formación, con 99 participantes de los cuales el 64% fueron hombres y el 36% mujeres, muy en línea con la proporción que mantiene la actual plantilla, tal y como se ve en el cuadro 1.

La mayoría de las acciones se han realizado en horario laboral.

Participantes acciones formativas 2016 y 2017



9.	N.º Participantes	Hombres	Mujeres
Participantes en Acciones Formativas 2016 y 2017	202	96	106
		47,52%	52,48%

Entre los años 2016 y 2017 ha habido un total de 202 participantes entre todos los cursos impartidos, está muy equiparado el % de hombres y mujeres a nivel de participación, la diferencia es solo un 4,95% mayor en mujeres que en hombre en los dos años.

Si desglosamos por año el resultado es el siguiente:

10.	N.º Participantes	Hombres	Mujeres
Acciones Formativas 2016	91	48	43
		52,75%	47,25%
Acciones Formativas 2017	111	48	63
		43,24%	56,76%

En 2016 la participación de hombres fue ligeramente mayor que de mujeres y en 2017 a la inversa.

En el último año ha habido una excedencia.

Al igual que mencionar que solo ha existido una baja voluntaria en la empresa, en el último año, por lo que no tenemos tasa de abandono prácticamente, un indicador de permanencia en la organización muy positivo.

11. Bajas: EC/ AT, Permisos y Maternidad/ Paternidad 2016					
	TOTAL DÍAS	Redacción Hombres	Redacción Mujeres	Gestión Hombres	Gestión Mujeres
BAJAS CONTINGENCIAS COMUNES	966	215	253	417	81
ACCIDENTE DE TRABAJO	76	36	32	8	0
PERMISOS CONVENIO (ART. 55)	378	183	92	40	63
MATERNIDAD	336	0	224	0	112
PATERNIDAD	30	30	0	0	0
TOTAL	1.786	464	601	465	256

De los datos anteriores podemos observar como el índice mayor de absentismo se encuentra en enfermedad común, pero siendo el número de días 966 entre 365 sería de 2,64 su indicador respecto a un año completo, reflejándose así que no existe un alto índice de absentismo en la misma reseñar que solo un trabajador ha estado un año o más de baja motivado por enfermedad, del dato anterior 263 días corresponden a dicho trabajador que paso a situación de Invalidez.

La 2.ª causa de absentismo es el número de días que tenemos ya mejorado por Convenio Colectivo para toda la plantilla para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, permisos en muchos casos ampliados al Estatuto de los trabajadores y contando también con asuntos propios para uso y disfrute del trabajador, sin tener que estar justificada esas ausencias.

Seguido del índice 3º causa de absentismo, muy cercana a permisos convenio, tan solo una diferencia de 12 días, está motivado por la maternidad y paternidad, por la estructura de nuestra plantilla en edad de incrementar los miembros de la unidad familiar.

12. Reducción Jornada 2016	Hombres	Mujeres
	0	3

Desglosándose por áreas: 2 comercial y 1 redacción.

3. Encuesta a los trabajadores. Datos Subjetivos.

La representación de los trabajadores envía los días 8 y 21 de marzo una encuesta facilitada por el Instituto Andaluz de la Mujer por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, a un total de 106 trabajadores de los centros de trabajo de Sevilla y Córdoba.

(Se incluye los resultados totales de la encuesta en el Anexo F de este Plan)

Se obtienen un total de 28 respuestas del personal invitado a la encuesta, lo que representa un 26,4% sobre el total de la plantilla.

A continuación, se destacan los resultados de las cuestiones relativas a la GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA que aparecen en el segundo bloque.

Pregunta 6. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?

Pregunta	Tipo de Respuesta
Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres.	+
Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia.	+
Sí, porque introduce un lenguaje no sexista.	-
Sí, porque está realizando una auditoría de género.	-
No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres.	-
No es necesario porque ya hay igualdad.	+
No sé, lo desconozco.	NS/NC

Tipo de respuesta	Total Respuestas	% respuestas
Positiva	12	38,72%
Negativa	10	32,25%
NS/NC	9	29,03%
TOTAL	31	100%

El 38,7% cree que la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, frente a un 32,2% que piensa lo contrario.

Pregunta 7. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?

Pregunta	Tipo de Respuesta
Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.	+
Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc.	+
No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres.	-
No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.	-
No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.	-
No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.	-

Tipo de respuesta	Total Respuestas	% respuestas
Positiva	17	51.5%
Negativa	16	48.5%
TOTAL	33	100%

En cuanto al proceso de selección, el 51,5% de las respuestas piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso, frente a un 48,5% que entiende que no.

Pregunta 8. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?

Pregunta	Tipo de Respuesta
Sí, porque atiende todas las peticiones.	+
Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme.	+
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres.	-

Pregunta	Tipo de Respuesta
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres.	-
No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres.	-
No, porque la realiza fuera de horario laboral.	-

Tipo de respuesta	Total Respuestas	% respuestas
Positiva	35	97%
Negativa	1	3%
TOTAL	36	100

En el acceso a la formación de hombres y mujeres la respuesta es muy clara. El 97% defiende que ambos sexos acceden con las mismas posibilidades.

Pregunta 9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?

Pregunta	Tipo de Respuesta
Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo.	+
Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres.	+
No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.	-
No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.	-
No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.	-
No, porque las mujeres parecen tener menos interés.	-

Tipo de respuesta	Total Respuestas	% respuestas
Positiva	12	42,9%
Negativa	16	57,1%
TOTAL	28	100%

A la pregunta sobre si mujeres y hombres promocionan por igual en la Empresa, el 57,1% piensa que no, frente a un 42,9% que cree que sí.

P.10. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?

Pregunta	Tipo de Respuesta
Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria.	+
Sí, organiza la formación en horario de trabajo.	+
Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno.	+
Sí, acepta reducciones de jornada.	+
Sí, a través de ayudas económicas.	+
Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros).	+
Sí, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos.	+
Sí, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación.	+
Sí, promueve que tanto las mujeres como los hombres han uso de los permisos y de otras medidas de conciliación.	+
Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad.	+
No, aunque ha habido algún caso particular.	-
No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal.	-
No sé, lo desconozco.	NS/NC

Tipo de respuesta	Total Respuestas	% respuestas
Positiva	15	40,5%
Negativa	19	51,3%
NS/NC	3	8,2%
TOTAL	37	100%

Además, el 51,3% opina que la Empresa no favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal. Frente a un 40,5% que piensa que sí la favorece.

La última pregunta de este bloque, la número 12, sobre la utilidad del este diagnóstico y el desarrollo de un plan de igualdad dentro de ABC Sevilla, el 100% de los encuestados lo valora positivamente.

El siguiente bloque es sobre la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

La realización de un plan de igualdad por parte de la Empresa se ve útil para la plantilla en cuanto a que puede facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral (21,8%), para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos (20,3%) y para influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos (15,6%).

El perfil de la persona encuestada es: mujer (66,7% del personal que ha respondido a la encuesta), de 35 a 44 años (51,9%), con 1 ó 2 hijos menores a su cargo, con más de 10 años en la empresa (55,6%) y con contrato fijo/indefinido (92,6%) a tiempo completo (100%). Además, pertenece a personal técnico (63%) y desarrolla su trabajo en medios 57,7%) bien a jornada partida (48,1%) como continua (44,4%).

El último bloque habla sobre la TRAYECTORIA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA. La mayoría de los encuestados y encuestadas afirma que ha recibido formación en la empresa durante los 3 últimos años (80%).

El 73,1% dice que en 2017 ha recibido menos de 20 horas de formación. Frente a un 26,9% que afirma que ha recibido entre 20 y 49 horas.

En los últimos años la mayoría no ha ascendido, ni cambiado el puesto de trabajo. Tampoco ha aumentado su salario o mejorado su horario.

A la pregunta sobre si tiene expectativas de desarrollo profesional en la empresa, el 48% dice que no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto, frente a un 36% que cree que sí tiene posibilidades. Al 12% no le interesa.

En el apartado de sugerencia, hay sólo una que expone: «Es fundamental instaurar un modelo de jornada continua en todos los departamentos, con adaptación a los horarios europeos (salida a las 18,00 horas en general, incluidas las redacciones), flexibilidad horaria y ayudas y ofrecimientos de soluciones en las empresas para compatibilizar la vida personal y laboral».

4. Selección y acceso a la Empresa.

La selección de personal, así como las bajas no voluntarias, se realiza tomando como referencia exclusivamente indicadores profesionales, aptitud y actitud en ambos casos y además de formación adecuada en las incorporaciones, independiente del sexo que tenga el profesional, no siendo un valor discriminatorio ni positiva ni negativamente en esta organización a la hora de tomar esas decisiones.

El proceso de selección se realiza habitualmente desde el departamento de RR.HH. conjuntamente con el responsable directo del seleccionado, y previa aprobación desde la dirección. En algunos casos se puede recurrir a empresas externas especializadas en recruitment.

No existen formularios de solicitud, la selección se suele hacer en base a los Curriculum enviado por los candidatos y candidatas.

5. Protocolo de Acoso.

Se incorpora en este plan de igualdad el protocolo de acoso sexual y moral por razón de sexo.

C. ÁREAS DE TRABAJO-MEDIDAS

El Plan de Igualdad de ABC Sevilla, S.L.U., se estructura en 8 ejes de actuación principal:

1. Comunicación.
 - 1.1. Del plan.
 - 1.2. Interna.
2. Selección y Contratación.
3. Retribución.
 - 3.1. Política Retributiva.
 - 3.2. Medidas acompañamiento retributivo-mejoras económicas.
4. Formación.
5. Conciliación.
6. Mejoras Sociales. Negociación Colectiva.
7. PRL-Salud Laboral.
8. Protocolo de Acoso.

1. Comunicación.
 - 1.1. Del plan.

Con la elaboración del Plan de Conciliación se adquiere un compromiso real de comunicación y difusión del mismo.

Una vez finalizado se les comunicará a todos los integrantes de la organización la existencia del mismo y la apuesta que realiza la empresa.

Para ello vamos a usar los canales que ya están creados en la empresa, cerciorándonos que le llega a toda la plantilla.

Fundamentalmente a través de dos vías:

1. Desde la Dirección de la Empresa, canalizado principalmente en el Departamento de RR.HH. y seguido del equipo de dirección y mandos, mencionar como medidas concretas:

- Mandar un comunicado por email a toda la plantilla en sus cuentas de correo electrónico corporativas.
- Crear un acceso directo al Plan de Igualdad en el Portal del Empleado (que existe actualmente y es usado por todos) que pueda ser descargado en pdf, por todo el que esté interesado.

2. Desde el Comité de Seguimiento y Evaluación, que al ser un órgano paritario (representante de los trabajadores y trabajadoras y empresa), debe difundirlo entre el personal con el uso de unos medios claros y cercanos, proponemos las siguientes medidas.

- Comunicación directa con la plantilla, al no ser un nº excesivamente elevado. Se puede asesorar y difundir personalmente a todos aquellos que lo deseen.
- Colocar aviso en el tablón del Comité de Empresa dentro de las instalaciones.
- Crear un acceso directo al Plan de Igualdad en el portal del Comité de Empresa que pueda ser descargado en pdf, para todo el personal que esté interesado. (Previo envío por parte del Comité del enlace de recordatorio de la dirección web y que está disponible también en su plataforma).

Ambas vías deben dar a conocer a la plantilla que siempre que lo deseen pueden dirigirse a ellos para consultas o simple información del Plan.

Con esta campaña de comunicación y difusión interna de dárselo a conocer a todos los empleados y todas las empleadas, se pretende que se sensibilicen y se hagan partícipes del mismo y de su importancia para conseguir mayor igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización.

1.2. Interna.

La Comunicación interna también será vigilada para promover una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Se revisarán y estará presente para todas las comunicaciones y corregirán si fuese necesario:

- El lenguaje, teniendo especial cuidado en uso de un lenguaje neutro y no sexista, y
- Las imágenes y contenidos empleados.

Siempre se garantizará que dichas comunicaciones se hagan a través de medios accesibles y conocidos para toda su plantilla.

Las comunicaciones siempre serán tratadas desde una perspectiva de género para evitar caer en discriminaciones de cualquier tipo.

2. Selección y Contratación.

Para el mantenimiento y crecimiento del negocio es primordial el equipo humano que preste servicios en la empresa, por lo que se deberá seleccionar y contratar al mejor personal para cada actividad de la empresa.

Los órganos de dirección y en particular el departamento de RR.HH. desde el inicio al final impulsarán en los procesos de selección y contratación la igualdad de trato y oportunidades siendo este un valor esencial en los mismos, potenciando y garantizando que se respeten si se llevan a cabo externa como internamente en toda y cada una de sus fases, que desarrollamos a continuación.

Se incorpora la perspectiva de igualdad con una serie de pautas en las distintas fases, como en procedimientos o instrumentos que se tengan que usar.

El procedimiento que existe en ABC de Sevilla para llevar a cabo cualquier proceso de Selección se compone de 3 fases principales en las que estará presente la igualdad de trato:

1. Fase Previa:

Aquella donde se lleva a cabo el análisis de la necesidad de contratación particular y en la que se define el perfil requerido, se establecerá consecuentemente los criterios de selección, existiendo una correlación entre los requisitos y las necesidades del puesto a cubrir, los conocimientos, habilidades, actitudes, etc. para el desempeño del mismo.

Las Pautas-medidas concretas en esta fase previa serán:

- Definición Neutral del puesto y perfil profesional: siendo realizado siempre de manera objetiva y neutra, definiendo siempre de manera completa sin obviar capacidades requeridas y competencias profesionales para el desempeño del mismo. Siendo especificadas y de modo objetivo.

- Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustado a las necesidades reales, siendo las exigencias y requisitos los precisos.

- Valoración de la Experiencia Práctica estableciendo en la medida de lo posible equivalencias que permitan admitir competencias profesionales adquiridas previamente.

2. Fase Operativa:

Esta fase va desde la convocatoria de la candidatura hasta la elección de la persona seleccionada. Las medidas que se incluye en esta fase serán:

- Convocatoria, difusión de la vacante del puesto (redacción del anuncio y canal de difusión, tal como internet, prensa, redes sociales, etc.), para toda la redacción de anuncios se cuidará el lenguaje e imágenes siendo neutral e inclusivas, siguiendo criterios de equidad de género.

El canal elegido permitirá una difusión igualitaria para todos los destinatarios y destinatarias evitando cualquier tipo de discriminación. La comisión del Plan de Igualdad será informada de las condiciones de la convocatoria anteriormente expuesta, siempre que sea posible y se publicite externamente con medios propios de la empresa.

- Preselección y filtrado, siendo excluidas las personas que no se ajusten a los requerimientos y no serán convocadas ni a pruebas ni entrevistas personales.

- Pruebas de selección, para conocer a las personas candidatas solo en los aspectos referente a su futuro desempeño el puesto (formación técnica, capacidades, actitudes, etc.), pudiendo responder a variada tipología según el puesto a cubrir. Las pruebas de selección serán realizadas siempre por un miembro del departamento de RR.HH. que garantizará que se cumplan los criterios de no discriminación y por un mando/ directivo del equipo del puesto a seleccionar.

Todas las pruebas que se puedan realizar serán objetivas y se evitará sesgos.

Las entrevistas personales estarán dirigidas a la valoración y conocimiento del candidato exclusivamente relacionadas con el puesto de trabajo. Siendo valoradas las candidaturas en la medida de lo posible con criterios observables, cuantificables evitando estereotipos de género.

Decisión: donde se selecciona a la persona adecuada, siendo la misma tomada basándonos en la información recabada en el proceso de manera integral, ponderando equilibradamente las valoraciones.

3. Fase de Incorporación:

Es la última fase donde se integra a la persona seleccionada en el equipo de trabajo, se firma el contrato y se procede a su incorporación efectiva.

El mando directo es la persona responsable y encargada de presentarlo e introducirlo en la organización, previamente RR.HH. le informa que desde el departamento se está a su disposición para presentes y futuras necesidades que le puedan surgir.

Siempre se incorporarán los empleados y empleadas siguiendo igualdad de trato y oportunidades indistintamente del género y puesto, siendo esto parte de la cultura corporativa.

De las fases anteriores destacar que se establecen los siguientes compromisos-medidas en la Selección y Contratación:

1) Se garantizará el mantenimiento, en los procesos de selección y contratación neutros, de procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto. Mismas condiciones para ambos basado siempre en criterios objetivos (cualificación, experiencia previa y puesto a ocupar).

2) Se valorará a las candidaturas en base a su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el género y garantizar la igualdad de oportunidades.

3) Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as algunos de los géneros. Ante mismas competencias y preparación de candidatos seleccionar al sexo menos representado en el puesto. Objetivo equilibrar la presencia de H y M. Usaremos las medidas de conciliación, igualdad de oportunidades para atraer y retener el talento de nuestra plantilla. Formando parte de nuestros principios de actuación corporativa desde RR.HH.

• Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de ABC Sevilla haciendo especial hincapié en nuestra política sobre Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3. Retribución:

3.1. Política Retributiva.

ABC de Sevilla desde sus inicios viene aplicando un sistema retributivo, reconocido y registrado siempre en sus tablas del Convenio Colectivo de Empresa, publicadas y conocidas por todos y todas, garantizando en todo momento la neutralidad sin tener condicionantes de género, circunstancia que con la elaboración de este plan quiere reforzar su continuidad en el tiempo.

Se mantendrán los compromisos hasta ahora adquiridos:

- Sistema retributivo que respete criterios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a cualquier miembro de la organización, independientemente de los derechos que esté ejerciendo.

3.2. Medidas acompañamiento retributivo-mejoras económicas.

Actualmente el personal de ABC Sevilla, S.L.U., dispone de medidas económicas que permiten complementar-mejorar su retribución mensual o anual, siendo herramienta útil para su economía familiar:

- Tenemos la posibilidad de solicitar un préstamo a 9 meses sin interés para casos de extrema o urgente necesidad. Existe la posibilidad de solicitar un préstamo de una mensualidad del líquido de la nómina del empleado o empleada a devolver en 9 meses sin intereses, a descontar al mes siguiente de la concesión. (Destinados imprevistos familiares, se debe solicitar y posteriormente justificar al departamento de RR.HH. para su aprobación.)

- Por otro lado, existe la opción de solicitar dos anticipos mensuales (los días 10 y 20 de cada mes) sin sobrepasar el líquido mensual de la nómina del empleado o empleada, descontándose en el mes solicitado. (Sin necesidad de aprobación, concesión directa, siempre que sea cursado en tiempo y forma.)

- Todo el personal fijo de ABC Sevilla tienen derecho a un plan de pensiones a partir del 3.º año en la compañía. Aportación que realiza mensualmente la empresa por los empleados y empleadas. Dicha medida de aportación mensual por la compañía en el periodo de marzo 2017 a 31 de diciembre 2019 está suspendida, pero no los derechos ya adquiridos o los futuros, al igual que sigue existiendo la opción de realizar aportaciones individuales y personales aquel o aquella que lo desee.

- Mejorada por Convenio Colectivo las prestaciones en caso de Incapacidad Temporal y Accidente de Trabajo respecto a la Ley General de Seguridad Social.

- Disponible para la plantilla un plan de Compensación Flexible, los que deseen tienen la posibilidad de solicitar alguno de los siguientes productos/servicios:

- Descuento por nómina de Seguro Médico, con los beneficios fiscales, principalmente el límite exento de 500 €/año por miembro de la unidad familiar, que conllevaría, y con tarifas especiales para los empleados y empleadas, uso personal o los miembros de su unidad familiar, al estar negociado a nivel grupo, mayor ahorro que si fuese adquirido por su cuenta en el mercado y desgrava según la normativa fiscal del momento.
- Acuerdo con restaurantes de la zona para menú de almuerzos diarios, financiando parte la empresa y facilitando el almuerzo a los trabajadores y las trabajadoras, que parte de su jornada laboral comprenda el horario de 14-16, siendo abonados 50% empresa 50% trabajador/a, a final del mes siguiente del uso del mismo descuento en nómina.
- Tickets Guardería, opción que tiene el personal de comprar tickets que son descontados de la nómina a final de mes del uso del mismo, con su ventaja fiscal, según la legislación vigente en este momento.
- Compra de formación, siguiendo el funcionamiento del plan Flex y según catálogo del grupo ofertado en cada momento, a precios más competitivos que el mercado y con su ventaja fiscal, según la legislación vigente en este momento.

- Se ofrece a los trabajadores y las trabajadoras la posibilidad de comprar a precio de suscriptores/as, no siéndolos, todos los productos promocionales de ABC Sevilla y los ofertados en la tienda ABC. Al igual que unas tarifas especiales para la suscripción de papel del periódico más económicas. Y suscripción gratuita a Kioskoymas.
- Habilitar una sala de lactancia y una nevera para uso exclusivo de la leche materna. Esta sala quedará emplazada en la actual sala de visitas, estando bloqueada al resto de personal cuando la madre la esté usando, con un indicativo en la puerta para informar cuando esté ocupada. La llave de acceso a la misma se le proporcionará a la madre lactante que así lo solicite desde Recursos Humanos y hasta el fin del periodo de lactancia, salvo en el caso que se den más de dos madres a la vez que deberá estar gestionadas las llaves por RR.HH. La nevera quedará ubicada en la sala de cafetería y será de uso exclusivo para la leche materna, al igual será solicitada la llave a RR.HH.
- Existe también un portal de compras con descuentos exclusivos en diferentes categorías: Ocio, Alimentación, Gasolina, Seguros, Perfumería, Moda, Belleza, Servicios de cuidado, vehículos, etc.
 - No obstante, la comisión de igualdad se compromete a estudiar y negociar aquellas medidas que puedan beneficiar el desarrollo y mejora de este plan, durante la vigencia y prorrogas del mismo.

4. Formación.

La formación en ABC Sevilla, S.L.U., es tratada también con perspectiva de género.

Tenemos el compromiso de que nuestra plantilla adquiera o mejore sus capacidades, y a su vez con la formación se pretende que estén comprometidos y motivados y hagan avanzar a la organización a la excelencia, adaptándose a los constantes cambios que están sufriendo los medios de comunicación.

Con esto se consigue tener equipos humanos mejor formados y una mayor productividad en la empresa, al existir una relación directa entre formación y productividad, marcando la diferencia de nuestra compañía frente a otras a través de la formación como factor clave del éxito.

Con la formación ABC Sevilla busca retener y fidelizar a su plantilla, para que los mismos quieran y puedan desarrollarse, evolucionar, crecer y permanecer en la misma.

A su vez tanto mujeres como hombres mejoran su situación actual dentro o fuera de la compañía.

Anualmente se desarrolla un plan de formación en la compañía, estando entre sus principales características:

- **Carácter Estratégico:** a medio y largo plazo, para innovar y adaptarse al entorno cambiante.
- **Especificidad en las acciones:** siendo específicas para cada puesto o área.
- **Carácter inclusivo:** al incluir la perspectiva de género en el Plan de Formación, pues se incluyen a todos y todas con igual valor, no hay puestos, ni géneros, ni cargos que sean excluidos dentro del plan, sino siempre se actúa donde es necesario en cada momento.

Los compromisos de ABC Sevilla, S.L.U., son:

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a promover y a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y formar especialmente al personal relacionado con la dirección de las personas, RR.HH., para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Promover la formación para todos y todas, llevado a cabo dentro del plan anual de formación negociado cada año entre los RT y RD.

Medidas:

- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa.

- Asegurar que las convocatorias para los cursos de formación sean conocidos por todo el personal, a través de su difusión pública, utilizando canales accesibles a la plantilla.

- Escuchando las propuestas tanto de Mandos Intermedios como de trabajadores y trabajadoras sobre las necesidades de formación y estudiándolas en el seno de la Comisión de formación.

- Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial independientemente del sexo, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias desempeñar puestos de responsabilidad.

- Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

- Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia y/o cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

- Formar en igualdad de oportunidades a los responsables de RR.HH. y formación de la empresa para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

- Curso de formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, siendo obligatorio para el personal responsable de área y secciones.

- Siempre que sea posible se organizara la formación en horario laboral, cuando la actividad lo permita, o no presencial (on-line).

- Llevamos más de 4 años seguidos, con la formación en inglés mejorando no solo la empleabilidad/profesionalidad de la plantilla sino facilitando ampliar sus conocimientos del idioma en diferentes ámbitos de su vida cotidiana.

- Existe ayuda de estudio dentro del convenio colectivo, la Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de cinco mil euros para que su personal fijo se inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la Empresa, sino se consumen dichos fondos, límite de 15.000 €.

- La empresa facilitará la formación del personal que por permiso de paternidad, maternidad, acumulación de lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no hayan podido asistir a los cursos programados por la empresa. También facilitar cursos de reciclaje para estos trabajadores/as si fuera necesario.

- Curso de formación PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TRABAJO.

5. Conciliación.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en ABC Sevilla dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de los empleados para así responder a las necesidades y requerimientos de la vida familiar, laboral y personal.

ABC Sevilla incorpora estas medidas porque tiene en cuenta la realidad, necesidades e intereses de toda su plantilla para el desarrollo profesional, personal y familiar.

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y profesional, por tanto se establecen los siguientes compromisos:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, escuchando las propuestas de cada empleado/a, estudiándolas y buscando el mejor equilibrio para ambas partes.

- Se intentará fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, tanto desde la Empresa como la Representación de los trabajadores se ha manifestado la apuesta por la corresponsabilidad en igualdad.

Medidas:

- Se informará y explicará, a todo el personal que lo solicite, todos los aspectos de la ley de conciliación de la vida personal y profesional, así como todos aquellos derechos y

permisos a los que se tienen derecho según la ley y el Convenio Colectivo de aplicación atendiendo a las circunstancias familiares concretas por las que atraviese.

- En dicha comunicación se dejará constancia de que el ejercicio de cualquiera de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y profesional no tendrá consecuencias negativas en las posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, o cualquier otro aspecto laboral

- Informar que las parejas de hecho tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación. Parejas de hecho, conforme a lo regulado en la Ley 5/2002, de 16 de diciembre.

- Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad/maternidad/lactancia.

- Las vacaciones pueden ser interrumpidas o fraccionadas en dos periodos de 7 y 24 días, como el trabajador o trabajadora elija, siempre que la actividad lo permita.

- En el área de gestión y siempre que el trabajo lo permita durante los meses de julio y agosto el horario de trabajo será jornada intensiva de 8 a 15.

- También existe la opción de acogerse a permisos no retribuidos de 10 días al año para favorecer la conciliación de la vida familiar, y que se descontará en el periodo anual.

- La formación interna, en la medida de lo posible, se impartirá dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional.

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información (web-ex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

- Implantar la política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral, o en su caso, fijar una duración máxima de éstas.

- Conceder ayuda económica anual al Grupo de Empresa de ABC, entre sus actividades, entre otras, está contribuir con regalos en Navidad tanto para las familias como para la descendencia de la plantilla, organizando encuentros familiares, Caseta de Feria, etc., todo ello con el objetivo de conseguir el disfrute de la familia.

- Durante los dos últimos meses de embarazo de la trabajadora, la trabajadora que lo desee podrá solicitar el disfrute de jornada intensiva, horario negociado entre la empleada y la empresa.

- Tras la maternidad opción de reincorporación progresiva, facilitando a los trabajadores poder hacer uso de alguna de las siguientes medidas:

- Solicitando a continuación las vacaciones completas o solo una parte.

- Opción de disfrutar la lactancia acumulada en un periodo completo o fraccionado en 1 hora o dos medias horas (al inicio y final de la jornada).

- Optar por una Reducción de Jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años. Siendo posible acumular las horas de reducción en jornadas completas, hasta que el menor cumpla 3 años.

- Excedencia voluntaria entre seis meses a doce meses de duración, recogida en Convenio Colectivo que podrá ser solicitada, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación dentro del territorio nacional, en cuyo caso el trabajador o trabajadora en esta situación, siempre que solicite su reingreso con un mes de antelación a la finalización de su excedencia de un año, será readmitido automáticamente en su puesto de trabajo o en otro acorde con sus conocimientos y el grupo profesional, sin interrumpirse el computo de antigüedad para efectos indemnizatorios.

El periodo anteriormente indicado podrá ser modificado en casos de extrema necesidad debidamente acreditados.

- Para adopciones internacionales o nacionales a más de 600 km del lugar de residencia o centro de trabajo que necesiten desplazamiento, posibilidad de solicitar 1 mes sin sueldo, previa aviso de antelación de 30 días y con el requisito de mínimo dos

años de antigüedad en la empresa, supeditada su concesión a la Dirección de la Empresa siempre que sea posible según la estructura organizativa.

- Con el fin de mejorar la flexibilidad, productividad personal y de equipos, en los puestos que sea posible se podrá solicitar respeto a su horario de referencia, una modificación de la hora de entrada con un intervalo máximo de 30 minutos a recuperar al finalizar la jornada.

Todo aquel que lo desee deberá solicitar por escrito a RR.HH. en el mes de septiembre el horario que desearía acogerse todo el año especificando la hora de entrada y salida, debiendo tener cubierto toda su jornada laboral. Si necesitara un cambio de horario el trabajador o la trabajadora debe enviar otra solicitud formal a la que le dará respuesta desde RR.HH. consensuada previamente con el mando y la dirección.

Todas las solicitudes serán estudiadas por la dirección de la empresa, siempre que no se vea mermada la productividad y que no afecten a la organización o marcha normal del trabajo, dando respuesta formal en un plazo máximo de 30 días.

6. Mejoras Sociales. Negociación Colectiva.

La empresa pone a disposición de la plantilla una serie de medidas de apoyo y para mejorar para su vida personal/familiar.

- Para los miembros de la plantilla que tuvieran la necesidad de servicio de información y asesoramiento personal/familiar sobre servicios jurídicos, psicológico, puede acudir al departamento de RR.HH. para ayudarle en la búsqueda de profesionales.

- Colaboración con Asociación Luca de Tena en caso de fallecimiento de empleados y empleadas para prestar apoyo a los familiares de primer grado, concretamente: huérfanos/as o viudos/as.

- Los costes de enseñanza y adaptación de los hijos e hijas con discapacidad psíquica serán atendidos por la empresa una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de su condición por medio del certificado correspondiente del organismo competente a estos efectos.

- En las desvinculaciones voluntarias o no, desde el departamento de RR.HH., se ofrecerá la información y asesoramiento que el empleado o empleada necesite para solicitar las prestaciones económicas que tenga derecho, orientación laboral y reciclaje en la búsqueda de empleo, si así lo desean. Incluso si en el momento de su salida fuese posible ofrecerle servicios outplacement externos.

- Aquellos trabajadores y trabajadoras con antigüedad de 20 años, cuando cumplan la misma, podrán solicitar un viaje nacional de Oferplan, para favorecer el ocio del mismo a modo de reconocimiento por parte de la organización.

- Las personas víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de:

- Solicitar reducir su jornada, acuerdo entre empresa y trabajador, durante un periodo de 3 a 6 meses.

- Derecho a solicitar excedencias de 15 meses, y siempre que lo solicite con un mes de antelación a la finalización de su excedencia su reingreso será automático en su puesto de trabajo o en otro acorde a sus conocimientos y grupo profesional.

- Prioridad de traslado si fuese posible, frente a otros compañeros o compañeras que ocupen los mismos puestos.

- Preferencia en los préstamos de 9 mensualidades de la nómina.

- Posibilidad de solicitar anticipos fuera de los periodos establecidos.

- ABC Sevilla paga una cuota para toda su plantilla y a su unidad familiar para disfrutar nominativamente de la tarjeta Famedic, siendo esta una asociación médica que por pertenecer a la misma se pueden acceder a servicios sanitarios privados a menor coste que el precio real de mercado, no existiendo exclusiones por motivos de edad, antecedentes clínicos, ni discapacidad.

Negociación Colectiva.

Es compromiso de la representación de los trabajadores y las trabajadoras y la Dirección de la Empresa para futuros convenios colectivos se prestará especial atención a la perspectiva de género y a la negociación para que promuevan la igualdad de trato y oportunidades, entre las medidas concretas que vamos a llevar a cabo van a ser:

- Mesas de negociaciones con los % de representación lo más equilibrados posibles, siempre teniendo en cuenta los recursos humanos que compongan la plantilla en cada momento y los asesores o agente sociales que puedan intervenir. El papel de las mujeres y hombres en la mesa de negociación es importante y ya desde muchas mesas de negociación de convenios anteriores se intenta tener siempre presente ambas.
- Se revisará y adaptará el lenguaje de todo el articulado del Convenio, para eliminar todas las denominaciones sexista (categorías, funciones, tareas...), usando términos neutros.
- Anexar este plan de igualdad al Convenio vigente en cada momento.

7. PRL-Salud Laboral.

ABC Sevilla es consciente de la importancia de la realización de los trabajos de una forma segura, correcta y cómoda. Nuestra evaluación en PRL se ha elaborado teniendo presente las posibilidades de que las trabajadoras que los ocupen puedan estar embarazadas o en lactancia natural.

Dentro de este plan y en el área que nos ocupa el objetivo marcado es detectar y prevenir posibles situaciones en la que daños derivados del trabajo puedan aparecer relacionados o vinculados con el sexo de la plantilla. Aplicando la perspectiva de género de una manera transversal, estando presente en todos los momentos del proceso de evaluación de riesgos, intervención preventiva y vigilancia de la salud.

Medidas:

- Elegiremos mobiliarios, utensilios y materiales, de uso habitual, para la plantilla atendiendo a principios ergonómicos y que garanticen siempre la seguridad y salud en sus puestos adoptando con ellos las medidas preventivas apropiadas.
- En caso de embarazo y lactancia natural, prestaremos especial atención a las necesidades, desde un punto de vista de PRL, de la empleada. Serán siempre las trabajadoras los que comuniquen a RR.HH. tales situaciones. Si fuera necesario se adaptará el puesto según características del mismo y la empleada. Asimismo, en casos puntuales y si así lo necesitara la empleada, acreditación facultativa, la Empresa estudiará una adecuación del horario.
- Difundiremos el protocolo de acoso recogido en el plan.
- En 2019 la formación anual en PRL será un modulo sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Nuestro personal no será empleado en puestos en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos.
- Se acondicionará el puesto y los lugares de trabajo teniendo en cuenta las personas trabajadoras con diversidad funcional o alguna discapacidad previa o sobrevenida debidamente acreditada por los Servicios Médicos.
- En los análisis e investigación de los accidentes de trabajo se abordará su estudio teniendo en cuenta la perspectiva de género y en supuestos de que haya altos % de diferencia entre sexos, se propondrán las medidas correctoras procedentes sobre el colectivo más accidentado.

8. Protocolo de Acoso.

Dada la importancia de evitar las discriminaciones y abusos en ABC Sevilla, S.L.U., se elabora un protocolo de actuación ante el Acoso Sexual y Psicológico (Mobbing), para lograr entornos laborales más igualitarios y libres de situación discriminatorias.

Dándose a conocer a todos los empleados que la empresa, en especial los miembros del Comité de Conciliación estarán siempre alertas para intentar prevenir, atenuar y eliminar los riesgos laborales que puedan ser conductas de mobbing o acoso laboral.

Y con este protocolo se pretende que toda conducta de acoso sea denunciada por cualquiera que la sufra, y para ellos estos miembros serán los interlocutores competentes para dichos asuntos, para analizar dichas conductas y actuando legalmente frente ellas.

1. Declaración de principios básicos.

La evolución de los distintos procesos empresariales ha supuesto la aparición de nuevos riesgos en el ámbito laboral. El contexto social, político y económico en el que esta inmersa la sociedad actual ha propiciado en el ámbito empresarial, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo.

Estas nuevas formas de organización del trabajo determinan el entorno del puesto de trabajo tanto desde un punto de vista adecuacional, como social y psicológico.

La consecuencia de ello ha sido la manifestación de unos nuevos riesgos laborales, capaces de generar entornos organizativos disfuncionales con repercusiones negativas para la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedad (OMS, 19776).

La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla declaran que es un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad. El acoso sexual y el hostigamiento psicológico en el mundo laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y esta empresa se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que su plantilla disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas se respete.

2. Conceptos:

El acoso sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona en el entorno laboral. En tanto constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de quien es víctima, siendo una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

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

Ambos tipos de acoso niega el respeto a la integridad física y psíquica de la persona, convierte la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

De Carácter Ambiental.

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

De Intercambio.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En función de la gravedad de la conducta, un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso psicológico, también conocido como mobbing puede revestir muchas modalidades y puede dirigirse contra trabajadores a causa de su edad, sexo, orientación sexual, minusvalía mental o física, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular entre las personas.

El acoso psicológico puede implicar una acción, conducta o comentario que es ofensivo o degradante. Puede ocasionar en el receptor una vivencia de ser amenazado, humillado o amilanado, y puede generar un entorno de trabajo de intimidación.

El acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional.

De las definiciones de mobbing se desprenden dos modalidades distintas:

1. Conductas de Acoso: que abarcan todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

- Proceso de Acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

Un proceso de Acoso puede manifestarse a través de:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional.

Con el fin de asegurar que toda la plantilla de esta Empresa disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, la Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla determinan rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

3. Tipos de acoso moral.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

Acoso moral descendente:

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.

Acoso moral horizontal:

Se produce entre trabajadores/as del mismo nivel jerárquico.

Acoso moral ascendente:

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

4. Medidas preventivas de acoso moral.

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Comunicación de la declaración de principios.

Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

- Responsabilidad.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

- Formación.

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

- Compromiso.

La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla reconocen el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier personal que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso. Asimismo se reconoce el derecho de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud a estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de su resolución.

Mediante esta declaración La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla adquieren el compromiso de desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales procedentes de la violencia en todas sus modalidades, y en concreto del acoso psicológico o Mobbing y del acoso sexual y se comprometen a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.

La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., y su plantilla reconocen como una acción de prevención primordial predicar con el ejemplo mediante prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos y entiende que las medidas adoptadas para la prevención del acoso sexual y psicológico redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

5. Objetivo principal.

Este protocolo tiene por objeto establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y psicológico en esta Empresa, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún empleado presente queja en estas materias.

Todo el personal que desarrolle su trabajo en ABC Sevilla, S.L.U., que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual dentro de la organización tendrá derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., se asegurará de que toda el personal conozcan la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

6. Divulgación del protocolo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, La Dirección de ABC Sevilla, S.L.U., procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en ABC Sevilla, S.L.U., toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo, entregándoles una copia del mismo.

Se incorporará y mantendrá un apartado en la red informática interna dedicada a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención de Riesgos laborales mantendrá fuentes de información más completas para uso de las personas que deseen ampliarla.

Impulsará las medidas que considere eficaces para el objeto principal de este protocolo, informando de su resultado al Comité de Seguridad y Salud.

Desarrollar la comunicación interna como un valor y herramienta para construir entornos comunes de aprendizaje basados en la creación y la transferencia del conocimiento. Incentivar de manera proactiva y compartir el conocimiento como valor en la organización. Se entenderá la comunicación como una dimensión esencial para la prevención de riesgos psicosociales.

7. Procedimiento de actuación.

7.1. Creación de Equipo.

Se creará un Equipo de Investigación constituido por cuatro miembros, dos representantes por parte de la Dirección y dos representantes por la parte social. Dichos miembros deben pertenecer al Comité de Seguridad y Salud, correspondiéndoles la investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos casos de acoso psicológico o sexual. Cada parte representada en dicho Equipo de Investigación, Dirección y trabajadores, podrán sustituir a sus miembros en dicho comité siempre que lo considere oportuno, para proceder a la investigación, instrucción y seguimiento de dichos casos.

Este equipo recibirá formación especializada, si fuese necesario, sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso psicológico o sexual.

Cualquier persona que forme parte de este Equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para participar en dicho proceso. Si se tratase de la persona denunciada o fuese uno de los afectados, quedará invalidada para intervenir en cualquier procedimiento de esta naturaleza hasta la resolución de su caso.

Será la Comisión de Seguridad y Salud quien invalidará o recusará al miembro del Equipo de Investigación que se encuentre en alguna de las causas que le impiden participar en el caso que corresponda

Atribuciones del Equipo de Investigación:

- Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso psicológico o sexual.

- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual.

- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.

- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Comisión de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días a partir del inicio del proceso. Esta Comisión de Seguridad y salud se reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para tratar estos informes o dictámenes y dará traslado de los mismos a las partes afectadas.

El Equipo de Investigación, podrá ante un caso concreto, de acuerdo con la persona denunciante, delegar en uno de los miembros (Asesor confidencial), las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso psicológico o sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.

- Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante el Equipo, siempre que ésta así lo determine.

- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, ... manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente a otros miembros del Equipo de Investigación.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. Toda información referida a estos procedimientos estará sujeta a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al sigilo profesional debido respecto de quienes, formando parte del Equipo de Investigación, tuvieran acceso a dicha información.

También se reconoce la posibilidad de recurrir a un asesoramiento externo, siempre que sea solicitado por alguna de las dos partes representadas.

7.2. Procedimiento de Actuación.

Si la persona afectada entiende que es factible, y lo propone, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento.

La comunicación de la queja debe realizarse por escrito por el reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso psicológico o sexual, dirigiéndose por escrito a cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud, o en su ausencia a cualquier miembro de la Comisión de Seguridad y Salud que tomará constancia del escrito o de la reclamación (a través de la firma del correspondiente recibí) y la derivará al Equipo de Investigación de forma inmediata. El plazo de este procedimiento se iniciará desde la recepción del escrito, por parte del Equipo de Investigación.

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso psicológico o sexual el Equipo de Investigación investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación. En este procedimiento tendrán que darse, como mínimo, los siguientes pasos:

1. Entrevista con el personal afectado.

2. Entrevista con la persona presunta acosador/a.

3. Recabar toda la información necesaria para la investigación del caso, bien de testigos si los hubiera o de las personas que trabajan dentro de esa área. Esta información puede ser recogida de forma oral o mediante la solicitud de informes por escrito.

Los miembros de la organización con responsabilidad jerárquica (mandos y personal de dirección) estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que

puedan realizar miembros de sus unidades de gestión o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

A lo largo del proceso, el personal reclamante puede ser apoyado y acompañado por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades un/a amigo/a, un/a compañero/a de trabajo, un familiar,... o un representante de la plantilla.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, el Equipo de Investigación dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja. Con ello podrá conseguirse o no la finalidad de procedimiento interno, y en su caso, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (sanciones, derivación a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo, ...), incluida la posibilidad de apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Comisión de Seguridad y Salud y se comunicará por esta a las partes afectadas. Asimismo, se valorará por esta Comisión si es recomendable o no comunicar dicho informe o dictamen a los mandos o compañeros del denunciante y del denunciado.

En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas, de forma que haya acuerdo o conciliación entre las partes para la solución del problema y si no fuera posible pasar al procedimiento externo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados.

7.3. Procedimiento externo.

El procedimiento externo se iniciará a petición de alguno de los miembros principales del proceso (persona reclamante o de la persona demandada) una vez finalizada la fase interna sin haberse llegado a satisfacción para alguna de las partes.

El Equipo de Investigación facilitará el informe elaborado y los datos de la investigación que se haya realizado a personal asesor externo que ratificará o determinará, tras completar y evaluar el caso, la existencia o no de acoso psicológico o sexual

Este personal asesor externo será de reconocida experiencia y podrá ser privado o solicitado al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Los costes derivados serán a cargo de la empresa.

El personal asesor externo emitirá un dictamen, que se comunicará al Equipo de Investigación, ratificando o determinando la existencia o no de acoso psicológico o sexual.

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso psicológico o sexual se propondrá al órgano competente el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas.

Independientemente a estos procedimientos la persona afectada podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

7.4. Procedimiento sancionador.

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición del Equipo de Investigación en base al informe instructor o dictamen del personal asesor externo.

El acoso psicológico y sexual se considerarán como faltas muy graves. Las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el II Convenio Colectivo ABC Sevilla, S.L.U., son:

Artículo 67. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Despido.

En los expedientes disciplinarios se seguirá lo estipulado en el II Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L.U.

El acoso sexual y psicológico constituye, desde el Derecho Administrativo y Laboral, una infracción disciplinaria muy grave tipificada en el art. 8.11, 12, 13, 40 del R.D. Leg 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social; y desde el Derecho Penal resulta un delito tipificado en el art. 184 del Código Penal.

8. Plazo de vigencia del protocolo.

Este protocolo se revisará por el Comité de Seguridad y Salud cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo.

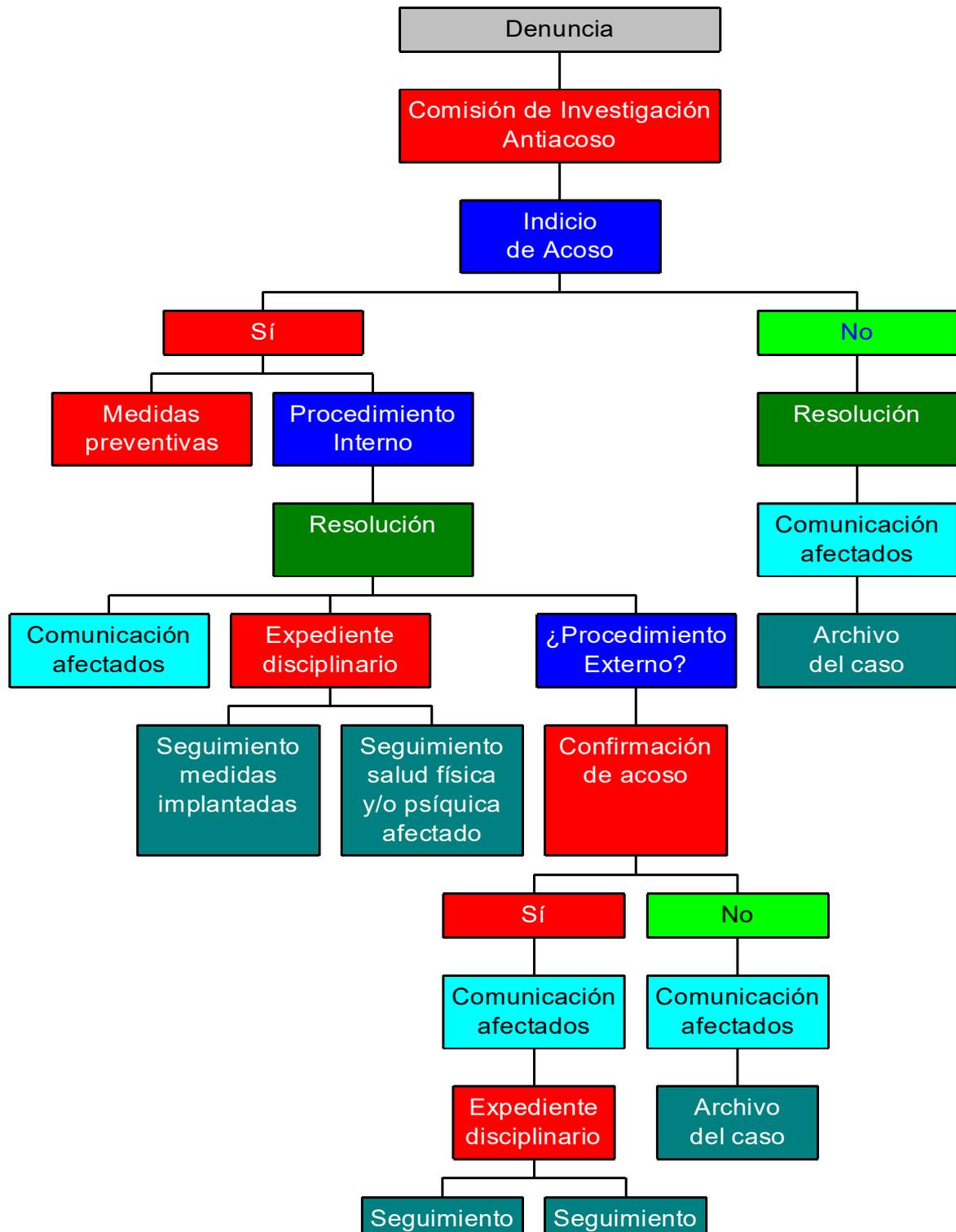
9. Aprobación del protocolo.

Se aprobará con la firma de este plan de Igualdad. Se anexará al vigente Convenio Colectivo.

A N E X O

ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que «explote».
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente menoscabando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.



00155400



D. SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para la interpretación del contenido y para velar el cumplimiento de los objetivos y medidas recogidos en el mismo.

Composición:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta de manera paritaria por 6 miembros:

Representante de la Dirección: Director de RR.HH., Responsable de RR.HH. y Subdirector.

Representante de los Trabajadores: 3 miembros del Comité de Empresa: Presidenta, Secretario y Vocal 1.

Funciones-Atribuciones:

1. Interpretación y seguimiento del cumplimiento de las medidas del Plan.

2. Participar y asesorar para adoptar las medidas (con un calendario de aplicación), y tener conocimiento de todas las medidas aplicadas y de los conflictos derivados de las mismas en su aplicación.

3. Velar que las medidas realizadas se cumplan.

4. Elaboración de un informe, proponiendo medidas correctoras, si fuese necesario.

Pudiendo ser objeto de análisis entre otros los siguientes puntos:

4) El grado de cumplimiento de los objetivos y sus resultados.

5) El nivel de corrección de las desigualdades.

6) El grado de consecución de resultados, las conclusiones y reflexiones tras analizar estos datos.

7) El nivel de las medidas emprendidas.

8) Las dificultades encontradas y sus propuestas o soluciones.

9) Los cambios producidos debido a la implantación de medidas (ver si se eliminan barreras y mejoras laborales).

10) Identificar posibles acciones para planes futuros.

Funcionamiento:

Si alguna de las partes detecta incidencias o necesita reunión convocará a la otra parte para tratar temas, previo envío de la propuesta del orden del día, habrá una reunión anual.

La fecha de celebración de la reunión solicitada se celebrará en función de la importancia del asunto con mayor o menor celeridad, pero en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

Solución de Conflictos:

Si hubiese conflictos se acudirán, siguiendo este orden:

1.º Comisión.

2.º Asesores externos: si la Comisión entiende que necesita asistencia de asesores para la solución del conflicto se pueden convocar a una reunión conjunta, siempre poniéndolo en conocimiento de todos los miembros de la misma.

3.º Órganos y servicios de mediación, arbitraje y conciliación de Andalucía (SERCLA)

4.º Tribunales y jurisdicción competente en la materia.

E. DEFINICIONES DE TÉRMINOS DE IGUALDAD

Definiciones de los términos recogidos en la Ley de Igualdad:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, art. 3.: 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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador 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.

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.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6: 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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7: 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias Art. 9: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art. 11.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art. 12.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44.

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

F. ANEXO CUESTIONARIO COMPLETO DIRIGIDO A LA PLANTILLA

BLOQUE 1:

P.1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal? *(Marque una sola respuesta)*

- La tendencia de las empresas a contratar hombres.....1
- Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar.....,2
- Las mujeres tienen un nivel de formación más bajo 3
- Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo..... 4
- Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres.....5
- No hay ninguna razón en concreto, es casualidad.....6
- Otro(especificar).....7

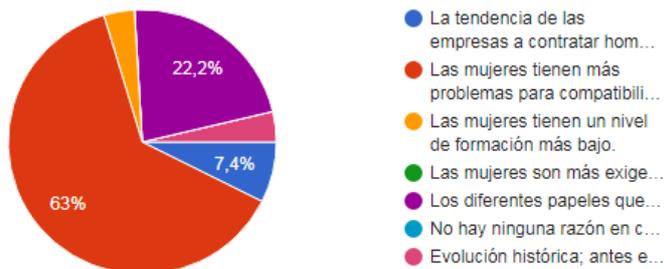
Cuestionario plan de igualdad.

28 respuestas

Situación de las mujeres en el mercado laboral

P.1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal?

27 respuestas

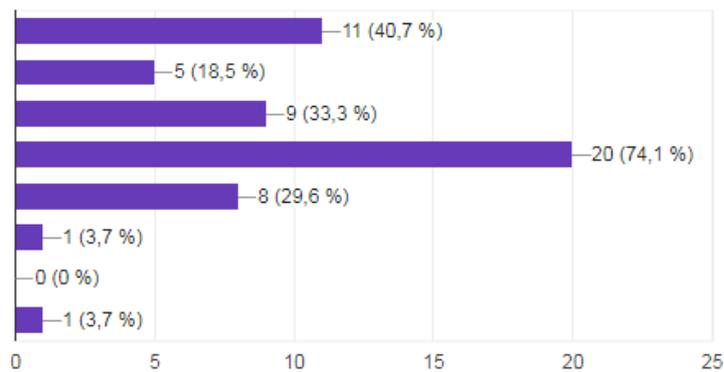


P.2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación? (Seleccione como máximo 2 respuestas)

- Educando en igualdad desde la escuela.....,1
- Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones.....2
- Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada.....3
- Con empresas comprometidas por la igualdad.....4
- Con leyes y normas que promuevan la igualdad..... 5
- No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola.....6
- No creo necesario mejorar la situación.....7
- Otros(especificar).....8

P.2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación? (Seleccione como máximo 2 respuestas).

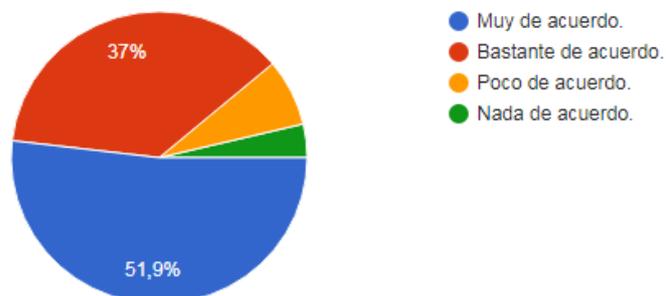
27 respuestas



P.3. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral.

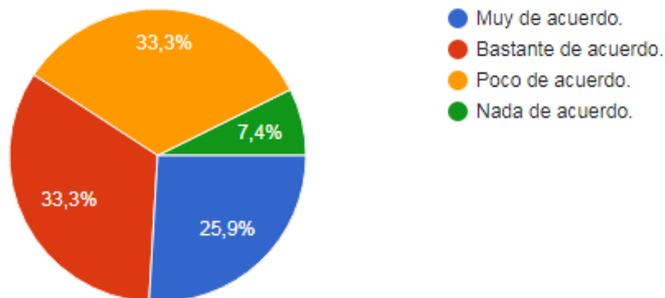
La Maternidad.

27 respuestas



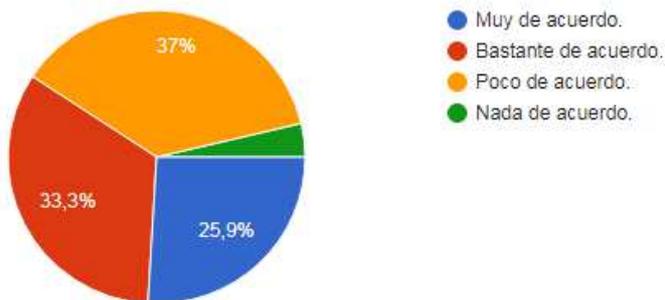
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral.

27 respuestas



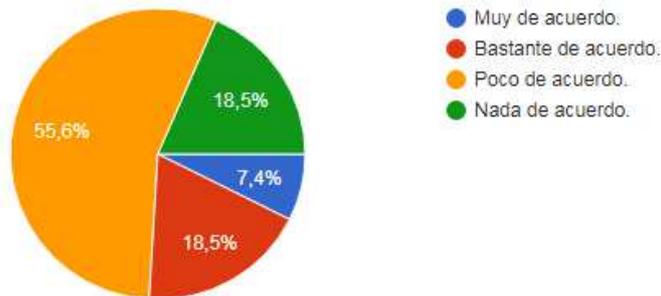
La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.

27 respuestas



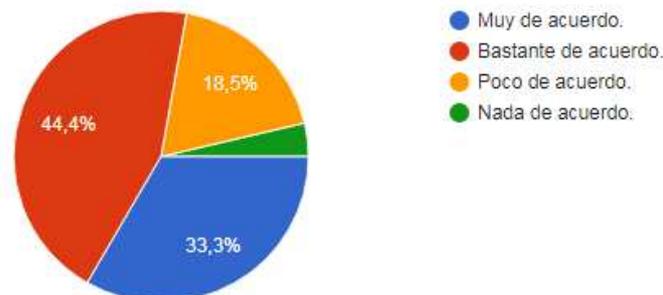
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos.

27 respuestas



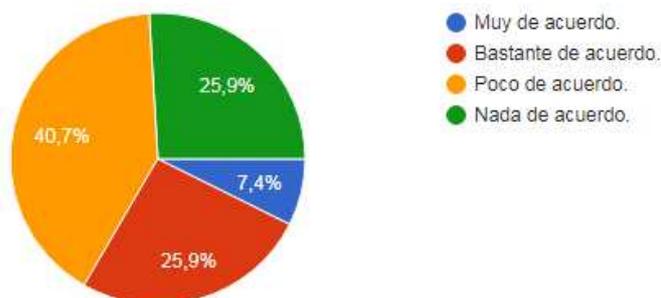
Las responsabilidades familiares y/o domésticas.

27 respuestas



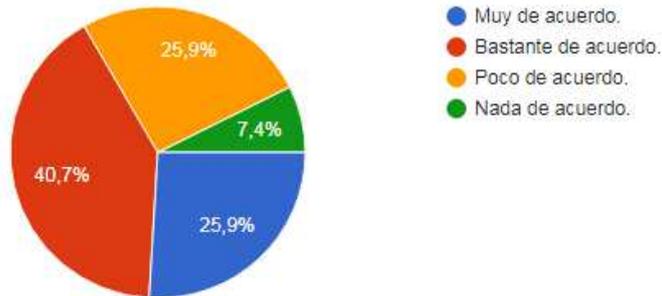
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.

27 respuestas



El machismo en la sociedad en general.

27 respuestas



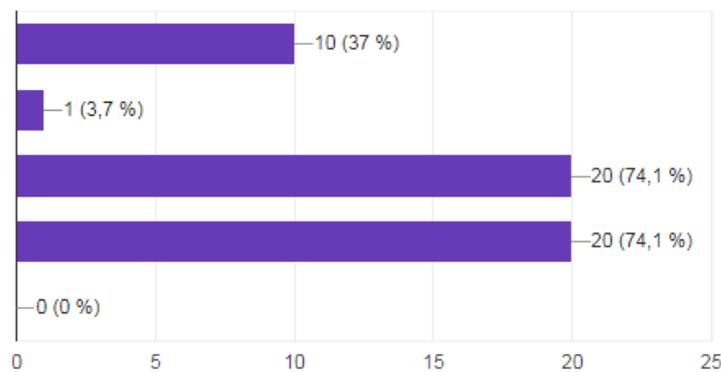
P.4. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad? (Puede señalar varias respuestas)

- Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral.....1
- Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral.....2
- Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres.....3
- Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.....4
- No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales.....5

***** (Si ha contestado que NO, pasar a las P 6).

P.4. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad? (Puede señalar varias respuestas).

27 respuestas

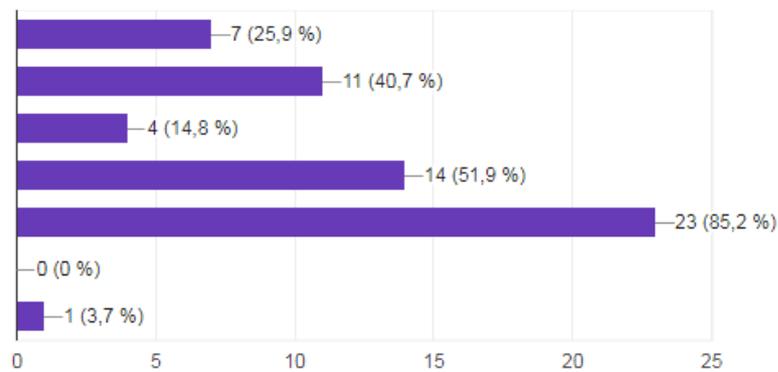


P.5. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Máximo 3 medidas)

- Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas.....1
- Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas..2
- Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración.....3
- Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.....4
- Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas.....5
- Incorporar un lenguaje no sexista.....6
- Otras(especificar).....7

P.5. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Máximo 3 medidas).

27 respuestas



BLOQUE 2:

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

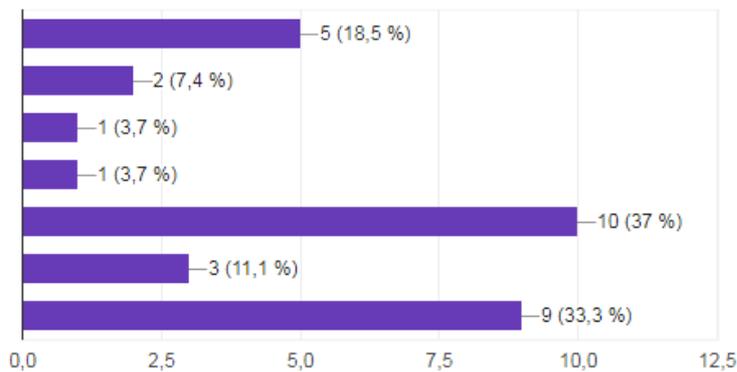
P.6. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?

(Máximo 3 respuestas)

- a) Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres.....1
- b) Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia.....2
- c) Sí, porque introduce un lenguaje no sexista.....3
- d) Sí, porque está realizando una auditoría de género.....4
- e) No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres.....5 No es necesario porque ya hay igualdad.....6
- f) No sé, lo desconozco.....7

P.6. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal? (Máximo 3 respuestas).

27 respuestas

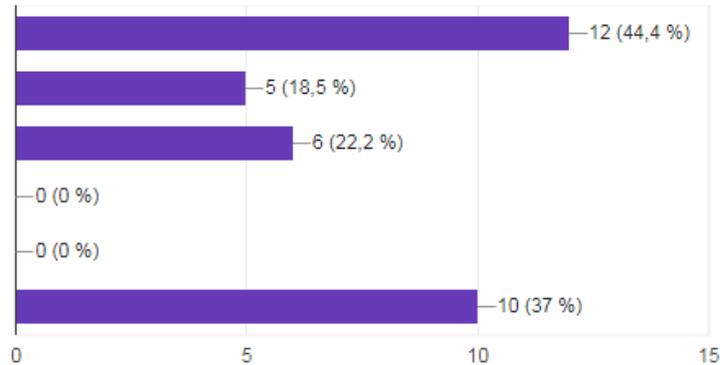


P.7. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?
(Puede señalar varias respuestas)

- Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.....1
- Si, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes etc.....2 No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres.....3
- No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.....4
- No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.....5
- No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.....6

P.7. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? (Puede señalar varias respuestas).

27 respuestas



P.8. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?
(Máximo tres respuestas)

- Sí, porque atiende todas las peticiones.....1 Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme.....2 No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres.....3
- No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres.....4
- No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres.....5
- No, porque la realiza fuera de horario laboral.....6

P.8. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres? (Máximo tres respuestas).

26 respuestas

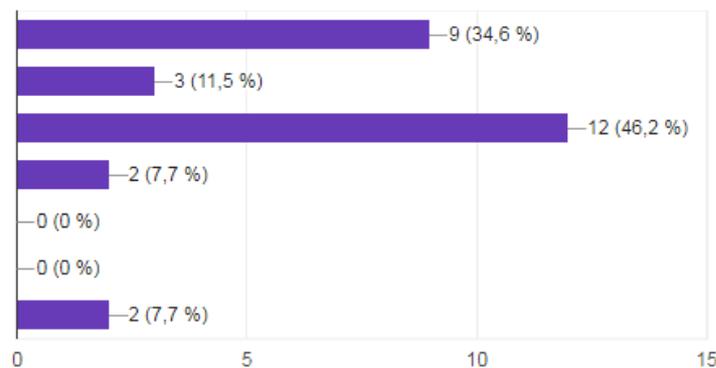


P.9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa? (Máximo 3 respuestas)

- Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo.....1
- Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres.....2
- No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.....3
- No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.....4
- No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.....5
- No, porque las mujeres parecen tener menos interés.....6
- No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad.....7

P.9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa? (Máximo 3 respuestas).

26 respuestas



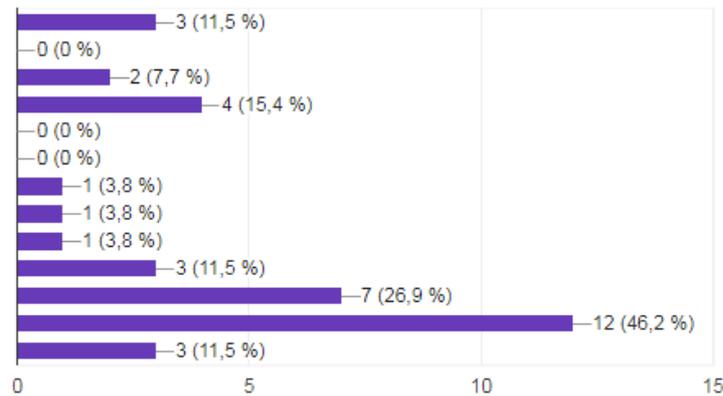
P.10. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal? (Puede señalar varias respuestas)

- Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria.....1
- Sí, organiza la formación en horario de trabajo.....2
- Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno.....3 Sí, acepta reducciones de jornada.....4
- Sí, a través de ayudas económicas.....5 Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros).....6
- Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos.....7
- Si, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación.....8

- Si, promueve que tanto las mujeres como los hombres han uso de los permisos y de otras medidas de conciliación.....9
- Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad.....10
- No, aunque ha habido algún caso particular.....11
- No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal.....12
- No se lo desconozco.....13

P.10. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal? (Puede señalar varias respuestas).

26 respuestas



Oportunidades entre hombres y mujeres en su gestión?. Indique en cada caso si está Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)

Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas	1	2	3	4
Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas	1	2	3	4
Puede mejorar el clima laboral	1	2	3	4
Puede sensibilizar y cambiar actitudes	1	2	3	4
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.	1	2	3	4
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras	1	2	3	4
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones	1	2	3	4
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	1	2	3	4
No creo que sirva para nada	1	2	3	4

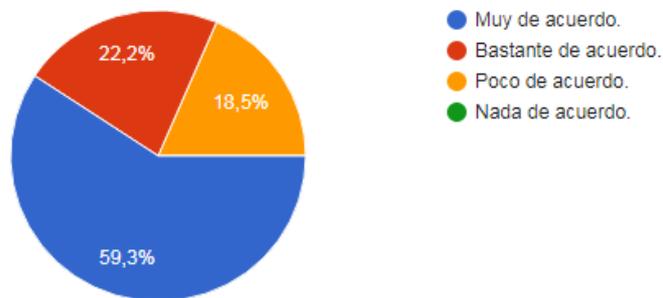
BLOQUE 3:

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

P.11. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

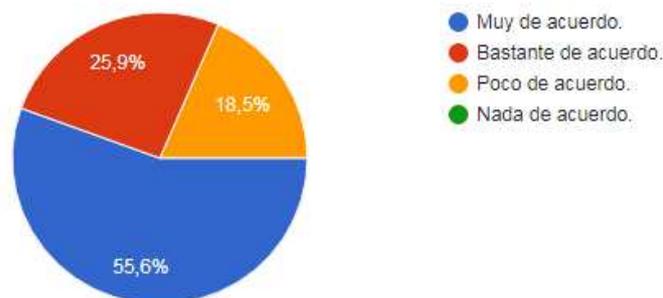
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas.

27 respuestas



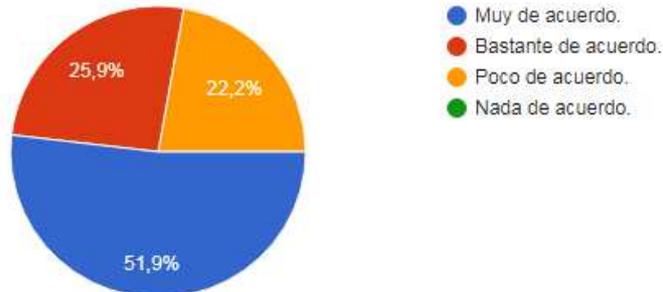
Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas.

27 respuestas



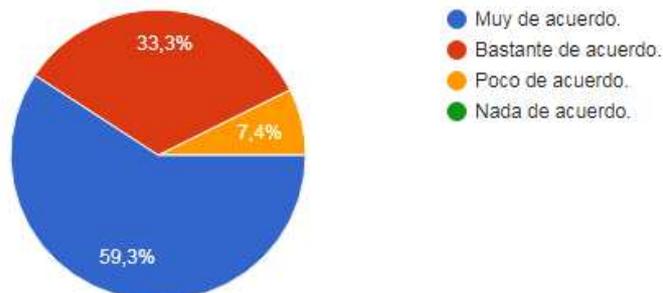
Puede mejorar el clima laboral.

27 respuestas



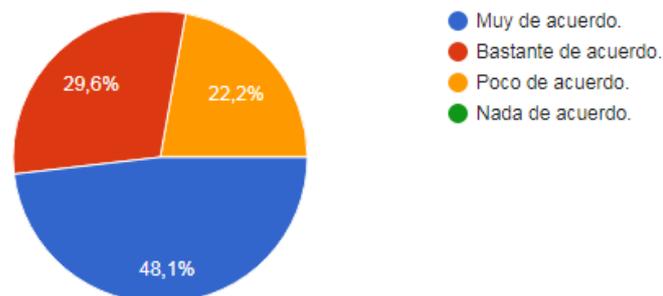
Puede sensibilizar y cambiar actitudes.

27 respuestas



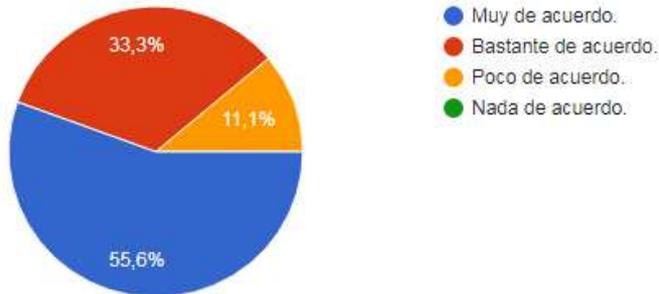
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.

27 respuestas



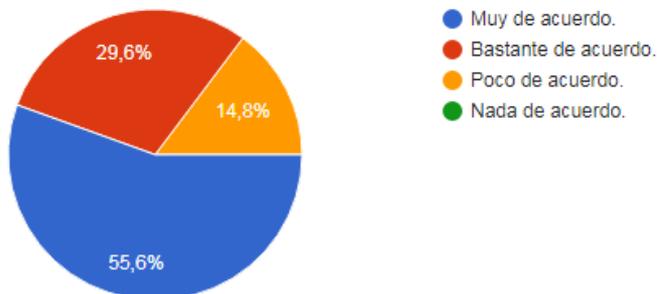
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras.

27 respuestas



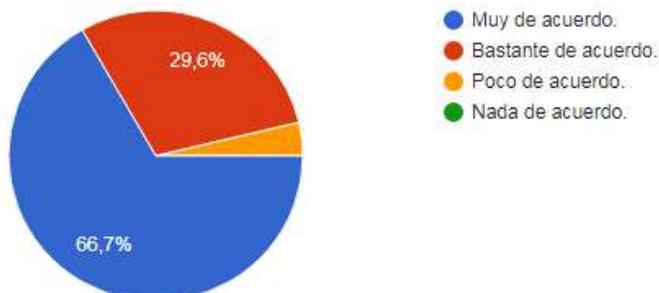
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones.

27 respuestas



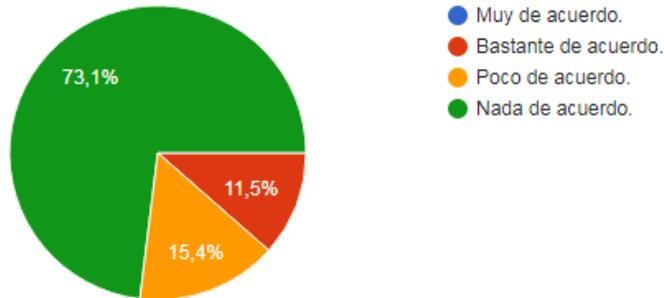
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones.

27 respuestas



No creo que sirva para nada.

26 respuestas

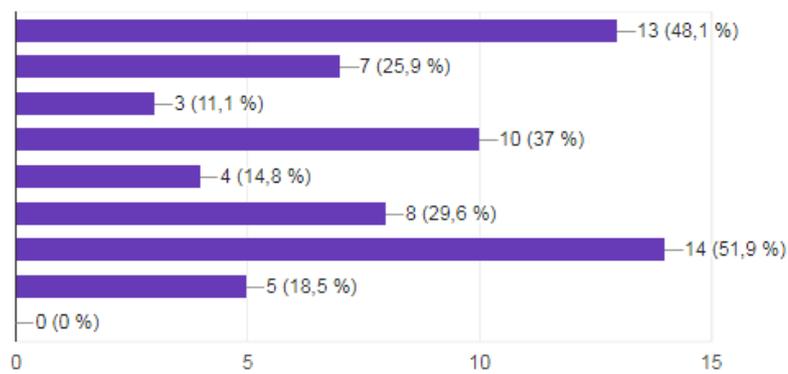


12. Como se comentaba al principio, la empresa está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad? (Máximo 3 respuestas)

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos.....1
- Mejorar la gestión de los recursos humanos.....2
- Mejorar el clima laboral.....3
- Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo.....4
- Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc.....5 Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa.....6
- Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras7
- Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la empresa.8
- Ninguna.....9
- Otras(especificar).....10

P.12. Como se comentaba al principio, la empresa está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad? (Máximo 3 respuestas).

27 respuestas

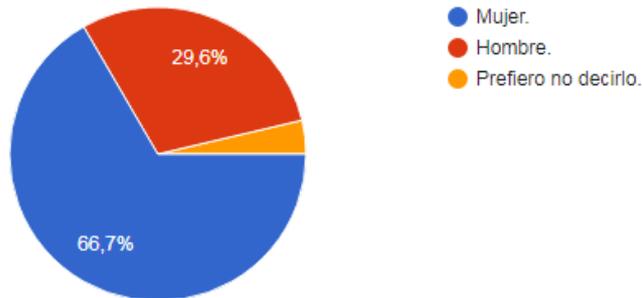


PERFIL DE LA PERSONA ENCUESTADA

DATOS DE LA PERSONA / CLASIFICACIÓN.

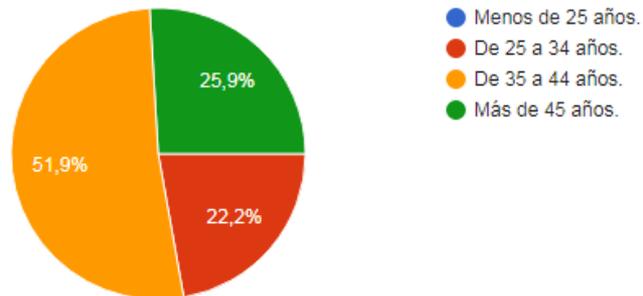
P.13. Sexo.

27 respuestas

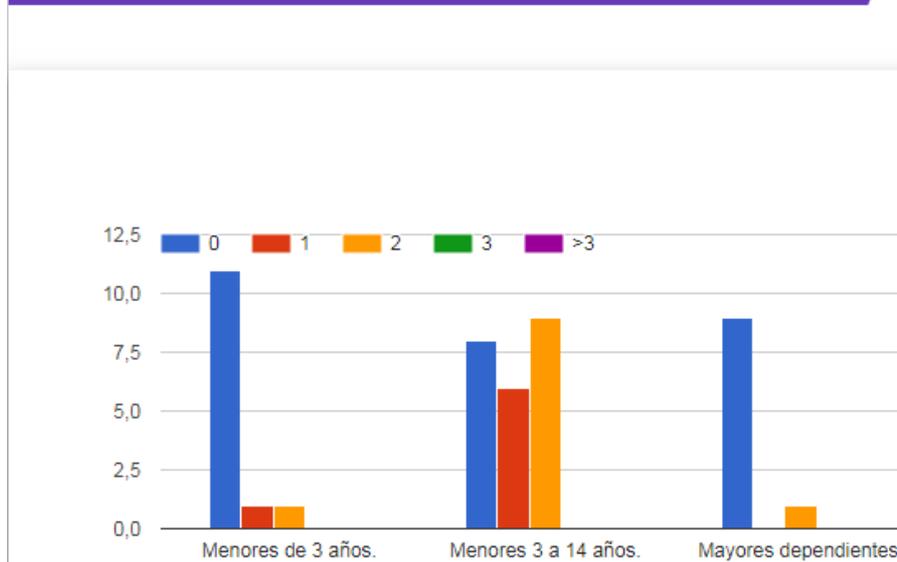


P.14. Edad

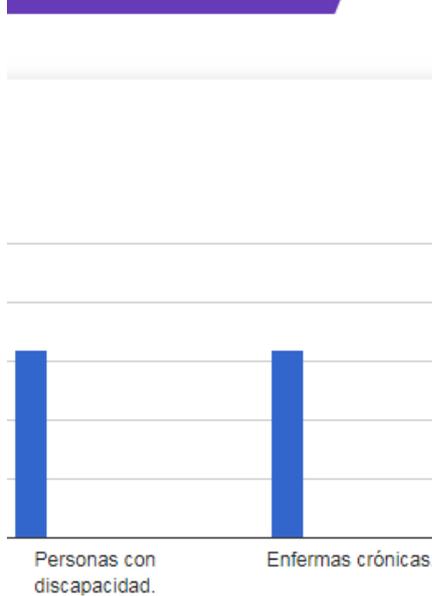
27 respuestas



P.15. Indique el nº de personas dependientes que tiene a su cargo.



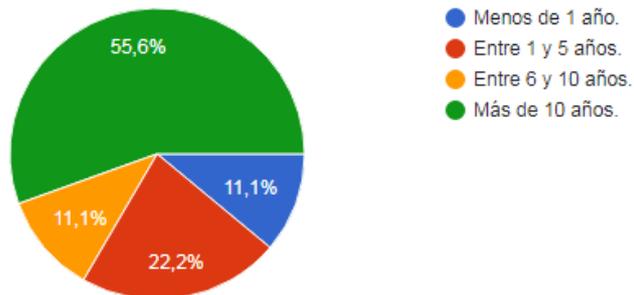
P.15.Continuación



SITUACIÓN EN LA EMPRESA

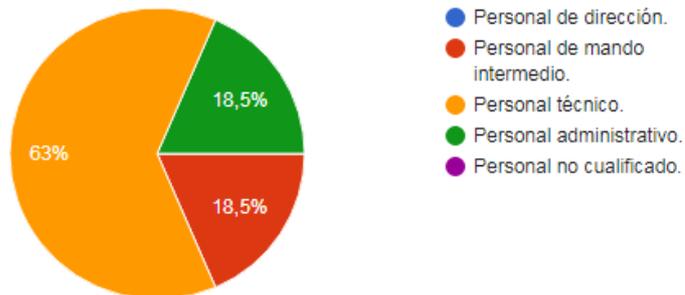
P.16. Antigüedad en la empresa.

27 respuestas



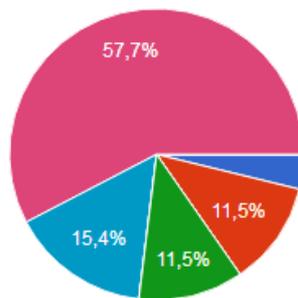
P.17. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?

27 respuestas



P.18. ¿En qué departamento desarrolla su trabajo?

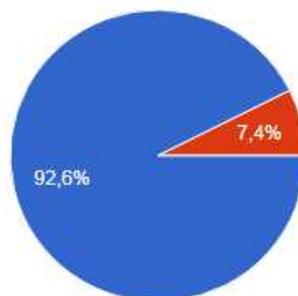
26 respuestas



- Dirección General.
- Gabinete Técnico.
- Financiera.
- Negocio.
- Recursos Humanos.
- Administración.
- Medios.
- Gest. Financiera y Proyectos.
- Secretario General.

P.19. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

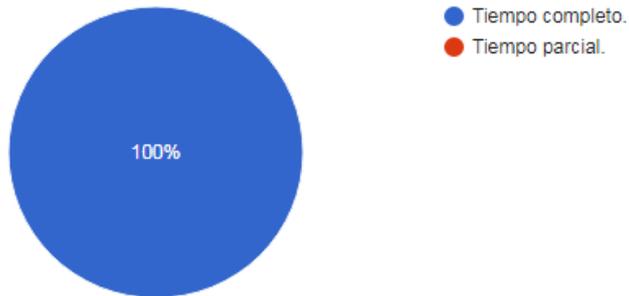
27 respuestas



- Fijo/ Indefinido.
- Temporal.
- Fijo discontinuo.

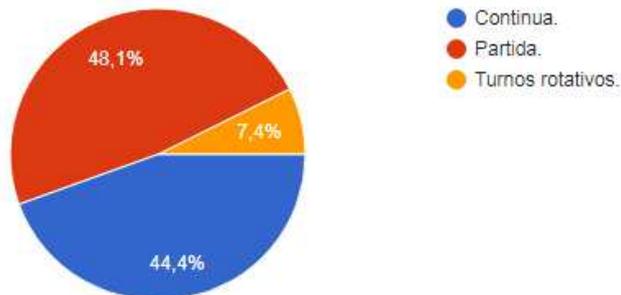
P.20. ¿ Trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial?

27 respuestas



P.21. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

27 respuestas

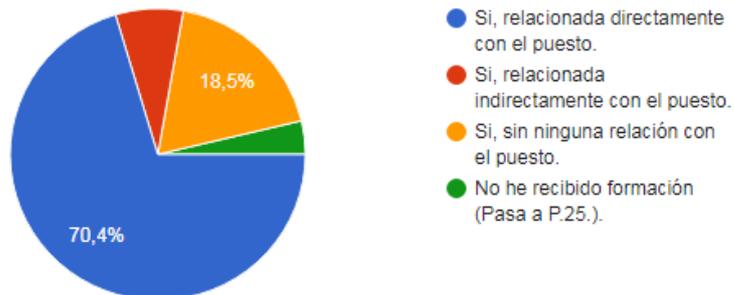


BLOQUE 4:

TRAYECTORIA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

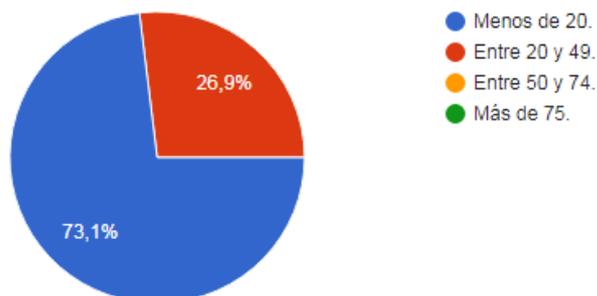
P.22. ¿Ha recibido formación en la empresa durante los 3 últimos años?

27 respuestas

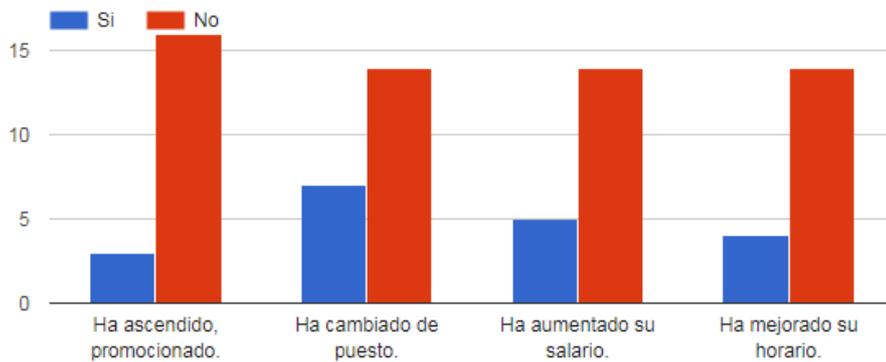


P.23. ¿Cuántas horas de formación ha recibido durante el año 2017?

26 respuestas

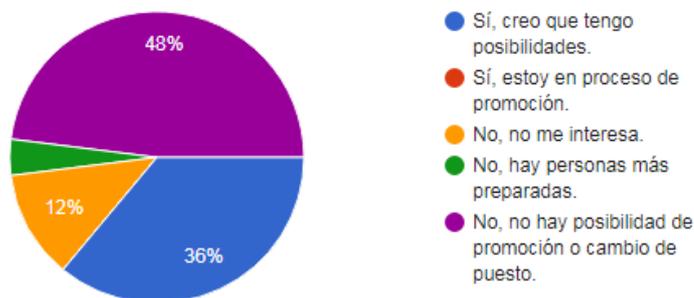


P.24. Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa en los últimos 5 años, indique si...



P.25. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa?

25 respuestas



P.26. Señale, si lo desea, su opinión, sugerencias o recomendaciones sobre la participación de la empresa en este proceso.

1 respuesta

Es fundamental instaurar un modelo de jornada continua en todos los departamentos , con adaptación a los horarios europeos (salida a las 18.00 horas en general, incluidas las Redacciones), flexibilidad horaria y ayudas y ofrecimientos de soluciones en la empresas para compatibilizar la vida personal y laboral

En el primer bloque sobre la SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL, queda en evidencia que el personal encuestado entiende que la principal causa del paro femenino es el problema para compatibilizar la vida laboral y familiar (63%).

La forma de mejorar esta situación, entiende la plantilla participante, es con Empresas comprometidas en igualdad (36,36%) y educando en igualdad (20%).

A la pregunta sobre qué dificultades pueden encontrar la mujer para acceder o permanecer en el mercado laboral, la maternidad es sin duda la más comentada (88,9%). A ella le sigue las responsabilidades familiares y/o domésticas (77,7%), la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral y el machismo de la sociedad (ambos con un 66,6%) y la opinión del empresariado respecto al tipo del trabajo que pueden desempeñar las mujeres (59,2%).

La promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en la sociedad por parte de las organizaciones laborales es considerada positiva para mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres (39,2%) y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (39,2%).

Para ello, las personas encuestadas creen que las medidas necesarias a llevar a cabo por las empresas son facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral (38,3%) y conocer las necesidades personales y laborales de las trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto (23,3%).

La plantilla ve útil la participación de las empresas en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, en primer lugar, por dar una imagen más moderna y competitiva (96,3%) y sensibilizar y cambiar actitudes (92,6%), pero también por compatibilizar la vida familiar y laboral de la plantilla (88,9%), combatir situaciones discriminatorias o desigualdades (85,2%), equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la empresa (81,5%), favorecer un mejor aprovechamiento de las personas (81,5%), mejorar el clima laboral (77,8%) y facilitar la motivación del personal para participar en la formación y promoción (77,7%).

Firmado en Sevilla, el 18 de enero de 2018

Don Juan Jose Bonillo Gutierrez Doña Carmen García Bernal
Representante de la Dirección Representante de los Trabajadores

Miembros de la negociación:

Representante de los Trabajadores:
Doña Mercedes Blanco Alvariño.
Doña Carmen García Bernal.

Representante de la Dirección:
Don Juan José Bonillo Gutierrez
Doña Esperanza Martínez Bermúdez.