

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3505 *Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Copcisa, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa «Copcisa, S.A.» (Código de Convenio n.º 90100382112013), que fue suscrito con fecha 31 de agosto de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de marzo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE COPCISA, S. A.

1. Introducción

La empresa viene, de forma estable en el tiempo, adecuando las relaciones laborales con la vida de la empresa. Trabaja en el fomento de la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionales reconocidos; otorga igualdad de oportunidades y de trato, sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo, ideología, religión, etc., o cualquier otra circunstancia de orden social o individual.

La igualdad de oportunidades y no discriminación, principios básicos de la empresa, son determinantes a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados y empleadas y aseguran la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

Los firmantes del presente Plan de igualdad, en el marco de los compromisos y relaciones existentes a lo largo de los años, fruto de los cuales se han alcanzado innumerables acuerdos y pactos de toda índole, así como en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han negociado y acordado el presente Plan de igualdad, como federaciones sindicales mayoritarias a nivel estatal, firmantes del Convenio general del sector de la Construcción, que resulta de aplicación en la empresa.

Como paso previo a este acuerdo, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha encargado a expertos independientes de reconocido prestigio, la realización del diagnóstico de situación de la empresa que ha sido concluido el mes de diciembre de 2009.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el Plan de igualdad.

Por último, forma parte del presente Plan de igualdad, el protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro de la empresa, como documento específico para la intervención que asegure la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, las medidas correctoras para la inmediata erradicación de las mismas, al que se le dará máxima difusión en la organización.

2. *Objetivos del Plan*

Es objetivo del presente Plan de igualdad establecer un conjunto ordenado de medidas que permitan lograr una igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones acordadas entre las partes, estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos básicos, tales como:

- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en la empresa.
- Promover la formación a cargo de la empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar la responsabilidad social de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Excluir cualquier medida que pudiera perjudicar la conciliación laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

El ámbito personal del presente Plan de igualdad se refiere a «Copcisa, S.A.», y vincula a todos los/as trabajadores/as adscritos/as a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener en el futuro en España.

La empresa podrá adaptar el presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente, se podrán establecer acciones distintas a las aquí pactadas en aquellos centros de trabajo en los que pudiese resultar necesario.

En ambos casos, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad para su negociación.

3. *Áreas de actuación*

El presente capítulo recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del denominado Diagnóstico de Situación.

Asimismo, se incorporan, en el presente apartado, las acciones que se pretenden adoptar, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

3.1 Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal.

Objetivo (selección): Garantizar procesos de selección, transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

En consecuencia, eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, ampliando las fuentes de reclutamiento, para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

– La empresa velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia:

Los anuncios (i) harán referencia a ambos sexos o (ii) se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos «interesados/as dirigirse a...», (iii) lo mismo ocurrirá cuando el término empleado sea neutro.

Con carácter semestral, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

– Promover una presencia equilibrada hombre-mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

– Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

– Eliminar de los procesos de selección, preguntas sobre cuestiones personales tales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

– Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

– Mantener como criterios de valores del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles a cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

– Transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la empresa a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección, para su conocimiento y aplicación respecto a los procesos de selección encargados por esta empresa.

Objetivo (contratación): Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone el desarrollo de las siguientes acciones:

– Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

– Establecer medidas que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).

– Mantener una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.

– Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan, únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

– Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual

a hombres y mujeres, especialmente respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.

- Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación.

3.2 Acciones a adoptar en materia de salario.

Objetivo: Garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad así como de las aptitudes/habilidades/logros profesionales de cada trabajador/a en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona, y estará basada en la valoración de los puestos de trabajo y en las aptitudes/habilidades/logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

- Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales entre sexos, por grupos y antigüedad, con el objetivo de que estas diferencias tiendan a reducirse.

3.3 Acciones a adoptar en materia de formación.

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la ejecución de las siguientes acciones:

- Asegurar que todos los empleados/as de la empresa puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tengan conocimiento de que pueden acceder a los mismos.

- Potenciar acciones formativas con horario flexible.

- Mantener el puesto a desempeñar y el grado de responsabilidad como los criterios más relevantes a la hora de decidir qué empleados/as deben recibir los diferentes cursos de formación.

- Impulsar el acceso a la intranet para que todo el personal pueda conocer la información relativa a la formación.

- Formar a todos/as los/as trabajadores/as, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por hombres y mujeres.

Este compromiso se traduce en:

- Realizar una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

3.4 Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo.

Objetivo: Que todos los/as empleados/as de nuestra empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Mantener los beneficios establecidos en materia de jornada y horario reconocidos a nivel convencional o contractual.
- Garantizar que el permiso de paternidad sea disfrutado por el progenitor que corresponda, a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos.

3.5 Acciones a adoptar en materia de promoción profesional.

Objetivo: Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad de tal modo que, el criterio de capacitación profesional, sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de proponer candidatas/as y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realice la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatas/as en un marco de igualdad de oportunidades.
- Garantizar que los/as trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

3.6 Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social.

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a hombres y mujeres, compatibilizar su vida personal y profesional.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para el/la trabajador/a.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Establecer un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y/o discriminación.

3.7 Acciones a adoptar en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

– Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.

3.8 Acciones a adoptar en materia de violencia de género.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y la seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

– Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los dieciocho meses, sin pérdida de derechos contractuales.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para poder hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

– Posibilidad de reducir la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapte a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

– No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.

– Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral.

4. Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

Las partes firmantes acuerdan establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad en los términos que aquí se establecen.

4.1 Plazo.

Aunque la igualdad de oportunidades y no discriminación son principios básicos que rigen en el grupo con carácter indefinido, el presente Plan de igualdad entrará en vigor a su firma y se configurará como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2017.

En todo caso, la empresa se reserva la facultad de revisar el presente Plan de igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento para negociar la revisión del mismo.

4.2 Calendario de actuaciones.

La Comisión de Igualdad se reunirá con periodicidad cuatrimestral. En dichas reuniones se estudiará la evolución de las medidas del Plan de igualdad durante los meses anteriores, levantándose la correspondiente acta.

4.3 Responsable de igualdad.

La Dirección de la empresa ha nombrado a doña Iciar Granados como responsable de igualdad en la empresa, quién dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, se implanta y mantiene, de acuerdo con los objetivos definidos en el presente Plan de igualdad.
- Informar a la Dirección de la empresa, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase necesarias.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

4.4 Comisión de igualdad.

Esta Comisión estará constituida por tres miembros que representan a la empresa y otros tres miembros que representan a los trabajadores.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y revisión de los mismos.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de igualdad.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de igualdad.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los/as trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la Dirección de la empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

5. *Cláusula final*

El presente Plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Y en prueba de conformidad, se firma por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha anteriormente indicados.–Por la representación sindical.–Por la empresa.