

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7077 *Resolución de 8 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Avanza Externalización de Servicios, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Avanza Externalización de Servicios, S.A. (código de acuerdo n.º 90100612112015) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de otra por las secciones sindicales de USO y UGT 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, 8 de junio de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE AVANZA

Garantía del compromiso de la dirección

La Empresa Avanza Externalización de Servicios declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre hombres y mujeres, 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 hombres y mujeres.

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 esta 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 un 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 hombres y mujeres en la empresa, y por extensión en el conjunto de la sociedad.

Luis del Olmo Casalderrey, Consejero Delegado.

1. INTRODUCCIÓN

Marco legal en el que se encuadran los planes

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 (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH 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 trabajador/as y trabajador/as (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Características generales del plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Avanza Externalización de Servicios se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Formación.
4. Promoción.
5. Retribución.
6. Salud laboral.
7. Violencia de género.
8. Comunicación y sensibilización.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en 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 concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007.)

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007.)

Discriminación directa e indirecta.

Se considera 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007.)

Se considera 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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 Ley 3/2007.)

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007.)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007.)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007.)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario 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. (Art. 28 Estatuto Trabajadores.)

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007.)

Indemnidad frente a represalias.

También 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. (Art. 9 Ley 3/2007.)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad 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. (Art. 10 Ley 3/2007.)

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007.)

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007.)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajador/aes y las trabajador/aes en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007.)

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Avanza Externalización de Servicios y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. DIAGNÓSTICO

Ver Anexo 1. Diagnóstico.

6. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

7. OBJETIVOS GENERALES

1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

1.2 Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

1.3 Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

1.4 Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

1. Acceso.

Objetivo específico 1.1: Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la empresa desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida 1.

Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:

- a. Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.
- b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal de empleo, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa.
- c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.

Indicadores medida 1.

Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género.
Número total de ofertas realizadas.

Persona responsable medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2.

Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Indicadores medida 2.

Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas

Persona responsable medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 3.

Revisar la cláusula de la LOPD que se entrega a los candidatos y candidatas, y cambiar la expresión «el solicitante» por «la persona solicitante».

Indicadores medida 3.

Cláusulas LOPD revisadas y corregidas.

Persona responsable medida 3.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 1.2: Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y en la estructura directiva.

Medida 1.

Informar y actualizar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.

Indicadores medida 1.

Documento informativo del número de fuentes de reclutamiento.

Persona responsable medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2.

Establecer, para todos los procesos de selección en los que la mujer esté subrepresentada, la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres.

Indicadores medida 2.

Número de solicitudes en los que ha habido condiciones equivalentes de idoneidad/
número de veces que se ha aplicado la medida de acción positiva.

Persona responsable medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

2. Contratación.

Objetivo específico 2.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

Medida 1.

Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el número de contrataciones de mujeres y de hombres.

Indicadores medida 1.

Nº de mujeres contratadas.

Nº de hombres contratados.

Persona responsable medida 1. Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2.

Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el número de contrataciones de mujeres y de hombres por tipo de contrato.

Indicadores medida 2.

Nº de mujeres contratadas según tipo de contrato.

Nº de hombres contratados según tipo de contrato.

Persona responsable medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 2.2: Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1.

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios

de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de medida 1.

Persona designada.

Persona responsable de medida 1.

Mesa de Igualdad.

Calendario.

A los 15 días desde la firma del plan de igualdad.

3. Formación.

Objetivo específico 3.1: Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

Medida 1.

Realizar un plan a largo plazo (5 años), dirigido a sensibilizar a la plantilla en igualdad

Indicadores de medida 1.

N.º de personas que recibieron sensibilización en igualdad.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

4. Promoción.

Objetivo específico 4.1: Establecer una tendencia que llegue a alcanzar un porcentaje de promoción de mujeres, en relación a la «presencia equilibrada» de género en la empresa.

Medida 1.

Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad para el concreto puesto de trabajo ofertado, tendrán preferencia en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.

Indicadores de medida 1.

Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva.

Nº de mujeres/ hombres promocionados por aplicación de la acción positiva.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

5. Retribución.

Objetivo específico 5.1: Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres.

Medida 1.

Actualización y entrega a la Comisión de Seguimiento de las tablas denominadas «distribución de la plantilla por bandas salariales» y «distribución según jornada y retribución», facilitadas en la fase de diagnóstico de este plan.

Indicadores de medida 1.

Documento actualizado según calendario.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

6. Salud laboral.

Objetivo específico 6.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medida 1.

Difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores de medida 1.

Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al Plan de Igualdad.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

7. Violencia de género.

Objetivo específico 7.1: Mejorar los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

Medida 1.

Conforme al tenor literal del apartado 6 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Indicadores de medida 1.

Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2.

En caso de violencia de género aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajador/a podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Indicadores de medida 2.

Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

Persona responsable de medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

8. Comunicación y sensibilización.

Objetivo específico 8.1: Disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medida 1.

Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial.

Indicadores de medida 1.

Información actualizada.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 8.2: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Medida 1.

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan tanto en las comunicaciones internas como externas de la Compañía para que no contengan términos o imágenes sexistas.

Indicadores de medida 1.

N.º de canales revisados/ N.º total de canales.

La comunicación externa se realiza en términos no sexista.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 8.3: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medida 1.

Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Indicadores de medida 1.

Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo específico 9.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medida 1.

Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.

Indicadores de medida 1.

Información incluida en el procedimiento de permisos de la Compañía.

Persona responsable de medida 1.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2.

Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. Para ello la Compañía hará uso de los datos personales facilitados por el trabajador/a, siendo responsabilidad del trabajador/a la actualización de los datos.

Indicadores de medida 2.

Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.

Persona responsable de medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 9.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medida 1.

Las reuniones no se prolongarán más allá de la finalización de la jornada laboral.

Indicadores de medida 1.

Cuadrante de reuniones con horario.

Medida 2.

Valoración de la adaptación de la jornada, sin reducirla, y siempre que lo permitan las condiciones de trabajo, en los trabajadores que tengan personas a su cargo (menores y familiares).

Indicadores de medida 2.

Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.

Persona responsable de medida 2.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 3.

El personal de Dirección deberá dar ejemplo y adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.

Indicadores de medida 3.

Permisos, suspensiones de contrato, etc. por sexo solicitados por el personal directivo.

Persona responsable de medida 3.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 4.

Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajador/as en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se acredite documentalmente el hecho causante y las condiciones del servicio lo permitan.

Indicadores de medida 4.

Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.

Persona responsable de medida 4.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 5.

Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando se trate de un trabajador/a indefinido.

Indicadores de medida 5.

Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.

Persona responsable de medida 5.

Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajador/aes, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Avanza Externalización de Servicios permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Avanza Externalización de Servicios, estará compuesta por 1 representantes de la Empresa y 2 representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad.

Atribuciones generales de la Comisión

Interpretación del Plan de Igualdad.

Seguimiento de su ejecución.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará un seguimiento con la siguiente periodicidad:

La evaluación será anual.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística de conformidad con los formatos facilitados en el diagnóstico de situación.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cada 6 meses durante los dos primeros años de vigencia y, cada año los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

ANEXO 1

Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	MESA DE IGUALDAD
		Página 31 de 63 Revisión:1 (08.01.2014)

ÍNDICE

0. Introducción.
1. Declaración de principios.
2. Definición de conceptos.
3. Objetivos.
4. Ámbito de actuación.
5. Medidas preventivas.
6. Plan de acción.
7. Procedimiento ante denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.
8. Responsabilidades.
9. Centros de información.
10. Normativa.

Introducción.

Avanza Externalización de Servicios, es una empresa que considera a los trabajador/ as y trabajador/ as que la componen su principal atractivo y que estimula el desarrollo del potencial humano y profesional de sus trabajador/ as y trabajador/ as, no admitiendo conductas que atenten contra los derechos fundamentales y la dignidad.

Avanza Externalización de Servicios con la participación de los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, ha desarrollado un protocolo de actuación que garantice un clima adecuado de convivencia, igualdad de oportunidades, libre de acoso, de intimidación y sin discriminación. Dicho procedimiento se difundirá mediante los canales previstos de comunicación para que todos los trabajador/ as y trabajador/ as conozcan esta declaración y el procedimiento de actuación delante de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

Con el compromiso de preservar la salud, la dignidad, la integridad física y moral de todos los trabajador/ as y trabajador/ as, Avanza reconoce la necesidad de prevenir todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, imposibilitando la aparición y erradicando todo el comportamiento que se manifieste en este sentido. Pero el éxito de la prevención de este tipo de conductas tan solo es posible con la plena concienciación de

todos los miembros que forman parte de la empresa. Con este objetivo se necesita disponer de un mecanismo interno de actuación, con la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, con el fin de afrontar las quejas que puedan producirse, y que éstas se canalicen y se resuelvan dentro de la empresa.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajador/aes y trabajador/aas (en adelante RLT), tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

1. Declaración de principios.

«Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajador/a.»

Avanza Externalización de Servicios y la Representación Legal de sus Trabajador/aes y Trabajador/aas se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de los trabajador/aes y trabajador/aas, y de adoptar medidas para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajador/aes y trabajador/aas a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo en base a los siguientes principios:

1.1 Avanza Externalización de Servicios rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender quien sea la víctima o el acosador.

1.2 Todos los trabajador/aes y trabajador/aas tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

1.3 Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que queden garantizados a través de este protocolo. Las personas participantes estarán sujetas al secreto y sigilo profesional tal y como se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo así mismo observar lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el resto de normativa diferente a la protección de datos de carácter personal y sanitario.

2. Definición.

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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.

Acoso por razón de sexo: Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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.

Art. 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4 El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Acoso por orientación sexual: situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Objetivos.

La dirección de la empresa, conjuntamente con la RLT y a través de este protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de las responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

El presente protocolo tiene por objeto establecer en Avanza Externalización de Servicios un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador/a o trabajador/aa que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

4. Ámbito de actuación.

Todos los trabajador/aes y trabajador/aas que prestan sus servicios para Avanza Externalización de Servicios independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente protocolo, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

La empresa junto a los RLT de cada centro de trabajo, asumen la obligación de dar a conocer este protocolo a todo el personal de Avanza, así como la necesidad de su cumplimiento estricto.

5. Medidas preventivas.

Formación.

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, esta materia será incluida en el plan de sensibilización de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual. 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 sexual por razón de sexo y orientación sexual, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Ver anexo I: Plan de sensibilización de acoso sexual, razón de sexo y orientación sexual.

6. Plan de acción.

Organización/composición.

La denuncia de una situación de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual implica la inmediata activación de los principales órganos implicados en iniciar la investigación, siendo el siguiente órgano:

Cuando una trabajadora sea víctima de acoso sexual o por razón de sexo, lo denunciará a la Responsable de Igualdad o al dpto. de Relaciones Laborales, quienes tendrán la misión de canalizar las quejas y denuncias que por acoso sexual, razón de sexo y orientación sexual se produzcan, actuando con el/la trabajador/a/a para tratar de llegar a una solución del conflicto y emitiendo un informe de investigación resultante.

La Responsable de Igualdad y los miembros de RRLL encargados/as de investigar la denuncia, se reunirán de forma inmediata, cuando una de las partes tenga conocimiento de una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual. Dicha reunión se pondrá en común la información disponible así como cualquier documento que se haya presentado. Posteriormente, ambas partes pondrán en común las acciones a seguir así como la necesidad o no de activar este protocolo.

En caso de activación del protocolo se establecerán pautas a seguir en el mismo, tales como cuestionarios necesarios, personas a entrevistar, y cualquier otra actuación que acuerden ambas partes.

Una vez finalizada la investigación realizarán un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a una decisión unánime, e informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso»

Los miembros que investigan el posible caso de acoso se registrarán por lo estipulado en la legislación vigente sobre estos temas, y serán las personas a las que deben dirigirse los trabajador/aes y trabajador/aas para informar de una situación de posible acoso sexual, esta comunicación deberá realizarse por escrito.

Funciones:

Recibir las denuncias de posible acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

Atender al trabajador/a/es que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.

Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.

Proponer, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a los asesores confidenciales.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Elaborar, el informe de conclusiones y proponer posibles medidas a adoptar.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las resoluciones acordadas como consecuencia de casos de acoso.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en este protocolo.

7. Procedimiento ante denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

Se ha tener en cuenta que tanto la persona acosadora como la acosada tienen derechos, los cuales se indican a continuación:

Derechos de la persona que se siente acosada:

Denunciar los hechos.

Ser escuchada y asesorada.

Ser protegida.

Derechos de la persona acosadora:

A la presunción de inocencia y a defenderse de las acusaciones.
Ser escuchada y recibir un trato justo.
Conocer la naturaleza de la queja..

El procedimiento consta de cuatro fases:

1. Iniciación.
2. Desarrollo.
3. Finalización o resolución.
4. Seguimiento.

1. Iniciación.

Cualquier trabajador/a o trabajador/aa, que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de la Responsable de Igualdad o de cualquier miembro del Dpto. de RRLL, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, los representantes legales de los trabajador/aes y trabajador/aas, así como cualquier trabajador/a o trabajador/aa que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El plazo para denunciar no debería exceder más de un mes desde el último episodio para permitir un mejor estudio del caso. Es conveniente que se haga cuanto antes una vez que la persona afectada tenga o padezca los síntomas descritos.

El escrito de la denuncia deberá contener, al menos la siguiente información:

Identificación y firma del trabajador/a/a que formula la denuncia.
Puesto de trabajo y la ubicación del mismo.
Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.
Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez presentada la denuncia se informará a las partes afectadas de las actuaciones a seguir y de los hechos motivo de la denuncia, para permitir su defensa.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente protocolo, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder de la Responsable de Igualdad o del Dpto. de RRLL, se mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 2 días laborales siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

2. Fase de desarrollo.

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, solicitarán relato detallado y pormenorizado de las distintas personas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de conductas indeseadas.

Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos.

Las personas que estén llevando a cabo la investigación, procederán a la evaluación de la incidencia, tratando de determinar la existencia o no de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, para ello se utilizarán herramientas de objetivación y valoración apropiados, y se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual». Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan dicha situación, tales como pruebas,

declaraciones testificales, relación cronológica de los hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

Se iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

Toda la información obtenida será contrastada con el objetivo de evitar caer en la trampa del «falso acoso» que puede llegar a convertir la «supuesta» persona acosadora en víctima «de un montaje» o de maledicencia.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalia contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismo o frente a terceros.

En el plazo máximo de 30 días las personas que han tenido la entrevista con la presunta víctima deben emitir el informe correspondiente. Este plazo podrá ser prorrogado previa justificación por el mismo periodo de tiempo (30 días más).

3. Fase de finalización o resolución.

La resolución del informe elaborado por los asesores confidenciales, deberá ser motivada y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», y en consecuencia expresamente declarará a la persona denunciada «autor de conducta constitutiva de acoso» o «no autor de conducta constitutiva de acoso». Dicha resolución se remitirá al presunto acosado, al presunto acosador y a la dirección de RRLL para la decisión de la toma final.

Se podrán dar las siguientes situaciones:

3.1 Que existen indicios racionales de una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual.

La investigación dará lugar a un informe que recogerá las conclusiones y las medidas a adoptar propuestas por los asesores.

La dirección de RRLL, valorará las propuestas efectuadas por los asesores sin que éstas tengan un carácter vinculante y adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

3.2 Que no se constaten la existencia de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, o no sea posible su verificación.

Los asesores confidenciales archivarán el expediente dando por finalizado el proceso.

3.3 Si se constata que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

3.4 Hay indicios de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, pero la persona afectada no quiere presentar una queja.

En caso de falta de colaboración e interés de la víctima en el esclarecimiento de los hechos, los asesores confidenciales requerirán por escrito a la víctima para que, de manera formal y en el improrrogable plazo de una semana, manifieste por escrito si desea que prosiga la investigación o que concluya retirando los hechos que denunció. Los asesores guardarán el informe de los hechos y podrán proponer iniciativas de remedio.

Los plazos para llevar a cabo las medidas correctivas cumplirán en todo caso lo dispuesto en el convenio colectivo y legislación vigente.

4. Seguimiento.

Si el caso fuera encuadrado como de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, se deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas

en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador/a afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

8. Responsabilidades.

Departamento de RR.LL.:

Adoptar cuantas medidas correctoras estime oportunas.

Valorar las medidas correctoras propuestas por los asesores.

Aplicar las medidas cautelares si son necesarias.

Aplicar si es necesario, el régimen disciplinario, siguiendo los mecanismos establecidos en convenio u orden superior.

Velar que se efectúe el seguimiento y control de las medidas propuestas.

Informar al Comité de Seguridad y Salud, al servicio de prevención y la Comisión del Plan de Igualdad.

Enviar el número de denuncias, resolución del informe (constitutivo o no constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y orientación de sexo) y finalización del mismo a la Comisión del Plan de Igualdad.

Responsable de Igualdad y Relaciones Laborales:

Investigar las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual que se produzcan en Avanza.

Informar y asesorar a la persona afectada.

Elaborar y emitir informe con posibles medidas adoptar.

Efectuar el seguimiento de la implantación de las medidas propuestas.

El Servicio de Prevención:

Asesorar a la Responsable de Igualdad y RRLL que se harán cargo de la investigación.

Comisión del Plan de Igualdad:

Seguimiento de los procesos de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual que se hayan gestionado.

Dirección de Avanza:

Fomentar como cultura institucional el respeto a la dignidad del trabajador/a, y dar ejemplo de buenas prácticas laborales y de conducta.

Los Trabajadores/as y trabajador/a:

Asumir la cultura institucional para la dignidad en el trabajo.

Comunicar las situaciones de posible acoso que observen o padezcan en su entorno.

Participar en la investigación de los hechos, aportando la información de que dispongan, colaborando así con los asesores confidenciales, bien a instancia de ésta o notificando a la misma.

9. Centros de información.

Oficinas.

Secretaría de Estado de Igualdad.

Calle Alcalá, 37 28014.

Madrid - Distrito Centro.

Centros de Información y Atención a la Mujer.
Este servicio presta, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, salvo festivos, un asesoramiento jurídico especializado a las víctimas de discriminación por razón de sexo.
Las consultas pueden realizarse:

Telefónicamente al número 900 19 10 10.
Por carta ordinaria dirigida al Instituto de la Mujer.
Área Jurídica -C/ Condesa de Venadito, 34- 28027 Madrid.
Por correo electrónico: juridico@inmujer.es

Ministerio de Igualdad.
www.migualdad.es

Instituto de la mujer.
www.migualdad.es/mujer
Organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas.
www.migualdad.es/mujer/politicas/localizacion.

10. Normativa.

Directiva 2006/54/CE.
Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal.
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajador/aes y trabajador/aas.

Las referencias de este anexo son orientativas y sin perjuicio de actualizaciones normativas y/o de otras normas de aplicación.

ANEXO 2

Diagnostico de situación

Contexto normativo.

El principio de igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificado por España en 1983.

Igualmente, existe mención a este derecho en el ámbito comunitario con el Tratado de Ámsterdam en 1999 siendo un objetivo integrar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas de la Unión. Posteriormente la Directiva 2002/73/CE se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la información y a la promoción profesional y condiciones de trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a la igualdad esta reconocido como un derecho fundamental siendo recogido en el artículo 14 de la Constitución Española según el cual: «los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social».

Igualmente, nuestro texto constitucional establece en su artículo 35: «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

Como queda probado, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres está reconocido en nuestro ordenamiento desde hace varios años; no obstante, y en base al

artículo 9.2 CE (donde se establece 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 entre hombres y mujeres se ha reconocido mediante la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de Marzo (en adelante LOIEMH).

La citada ley orgánica establece en su articulado la obligación de «adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

En cumplimiento de dicha obligación legal y de lo establecido en el artículo 45.2 LOIEMH, dado que Avanza cuenta con más de 250 trabajadores, y todo ello en concordancia con el artículo 88 del Convenio colectivo de Contact Center, es intención de esta mercantil elaborar el Plan de igualdad en cumplimiento de la legislación vigente.

Contexto empresarial.

Avanza Externalización de Servicios (en adelante Avanza) es una Compañía encuadrada en el sector de Outsourcing.

La estrategia empresarial de Avanza tiene su fundamento en los siguientes valores que se pasan a detallar:

Compromiso: predisposición a dar soluciones a las necesidades de los clientes, trabajadores y accionistas de una manera ética, con vocación de servicio y orientación a los resultados, esforzándonos en cumplir lo que decimos.

Entusiasmo: trabaja con ilusión y optimismo para alcanzar nuestros objetivos como empresa.

Profesionalidad: el conocimiento y el Know-How aportados por las personas que participan en todos y cada uno de los servicios que ofrecemos.

Diferencia: La credibilidad es una fortaleza importante en nuestra empresa. Nuestros clientes y empleados nos reconocen por nuestras soluciones fuera de la marca. Esto nos destaca frente a la competencia. Valoramos una mente abierta y nos gusta la innovación en general

Diagnóstico cuantitativo.

Por todo lo expuesto la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe ser una prioridad en el Plan estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la Compañía. No obstante, a la hora de elaborar el plan de igualdad, la LOIEMH debe ser interpretada teniendo en cuenta la realidad actual de Avanza así como la realidad actual del entorno social y empresarial. Para ello, a continuación pasamos reflejar el diagnóstico cuantitativo de la empresa.

Datos cuantitativos.

Plantilla por provincias 2011

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
Barcelona.	70	181	251	27,89	72,11	100
Coruña.	19	50	69	27,54	72,46	100
Madrid.	267	253	520	51,35	48,65	100
Málaga.	19	25	44	43,18	56,82	100
Murcia.	0	8	8	0,00	100,00	100
Santander.	0	16	16	0,00	100,00	100
Sevilla.	15	19	34	44,12	55,88	100

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Total
Tarragona.	16	9	25	64,00	36,00	100
Tenerife.	0	11	11	0,00	100,00	100
Valencia.	29	59	88	32,95	67,05	100
Valladolid.	18	41	59	30,51	69,49	100
Vigo.	8	24	32	25,00	75,00	100
Zaragoza.	31	19	50	62,00	38,00	100
Total	492	715	1207	40,76	59,24	100

Composición de la plantilla según antigüedad 2011

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
Menos de 1 año.	268	394	662	40,48	59,52	100
De 1 a 3 años.	206	304	510	40,39	59,61	100
De 4 a 5 años.	15	16	31	48,39	51,61	100
De 6 a 10 años.	3	1	4	75,00	25,00	100
Más de 10 años.	0	0	0	0,00	0,00	0

Plantilla según tipo de contrato 2011

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
Fijos.	63	100	163	14,95	85,05	100
Eventual.	62	67	129	37,24	62,76	100
Obra y Servicio.	363	534	897	44,16	55,84	100
Interinidad.	4	7	11	52,87	47,13	100
Temporal t.parcial/ temporal minusválidos.	0	7	7	0,00	100,00	100

Jornada según sexo 2011

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
Completa.	309	569	878	35,19	64,81	100
Parcial (hasta 50%).	40	33	73	54,79	45,21	100
Parcial (más 50%).	143	113	256	55,86	44,14	100

Contrataciones 2011

Hombres.	394	59,50%
Mujeres.	268	40,50%

Distribución de la plantilla por bandas salariales 2011

	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres	Total %
Hasta 14.000.	359	565	924	38,85	61,15	100,00
Entre 14.001 y 16.000.	72	95	167	43,11	56,89	100,00

	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres	Total %
Más de 16.000.	61	55	116	52,59	47,41	100,00
Total	492	715	1207	40,76	59,24	100,00

Distribución según jornada y retribución 2011

	Mujeres		Hombres		Mujeres %		Hombres %	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Hasta 14.000.	224	177	460	144	72,49	96,72	80,84	98,63
Entre 14.001 y 16.000.	28	2	55	1	9	1,09	9,67	0,68
Más de 16.000.	57	4	54	1	18,45	2,19	9,49	0,68
Total	309	183	569	146	100,00	100,00	100	100,00

Responsabilidades familiares 2011

	Total	Con hijos	Sin hijos	Total %	Con hijos %	Sin hijos %
Mujeres.	492	136	356	100,00	27,64	72,36
Hombres.	715	190	525	100,00	26,57	73,43
Total de la plantilla	1207	326	881	100,00	27,01	72,99

Personas que recibieron formación en 2011

	Número	%
Mujeres	77	21,39
Hombres	283	78,61
Total	360	100,00

Acciones formativas 2011

Nombre acción	Mujeres	Hombres	Total
Carretillero Valencia.	0	2	2
Carretillero Málaga.	1	2	3
Planes de Emergencia.	0	4	4
Gestión Laboral en Portugal.	1	0	1
Taller de Consolidación de Grupos.	2	23	25
Carretillero Valladolid.	0	2	2
Puente Grúa.	0	16	16
Equipo ventas excelente.	0	1	1
Carretillero Madrid.	1	24	25
Carretillero Barcelona.	1	11	12
Manipulador de Alimentos.	5	60	65
Excel Básico.	0	3	3
Excel Avanzado.	2	2	4

Nombre acción	Mujeres	Hombres	Total
Taller Posicionamiento Comercial.	6	13	19
Liderazgo y desarrollo.	5	14	19
PRL.	0	2	2
Inglés a Distancia.	13	21	34
Igualdad.	1	0	1
Excel Barcelona.	6	0	6
Inglés On-line.	2	0	2
SAGE interno.	3	7	10
Gestión Procesos en la Org.	7	6	13
Seminario SCOR.	0	2	2
SAGE Externo.	11	4	15
Primeros Auxilios.	9	5	14
Carretilero Agosto.	0	2	2
Curso Monográfico.	1	0	1
Gases R 134A.	0	3	3
Access Básico.	0	1	1
Manejo de Palas.	0	52	52
Máster en logística.	0	1	1
Total	77	283	360

Plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
Menos de 25 años.	301	345	646	46,59	53,41	100
Entre 26-35 años.	733	952	1685	43,50	56,50	100
Entre 36-50 años.	351	638	989	35,49	64,51	100
Mayores de 51 años.	38	100	138	27,54	72,46	100

Aspectos cualitativos.

1. Cultura de empresa.

Filosofía de la empresa. Valores y Creencias. Política de Calidad.

Misión: nuestra misión es ser socios estratégicos de nuestros clientes, ayudándoles a crear valor a través de la Externalización de Servicios, conociendo sus necesidades, compartiendo riesgos e implantando con nuestra profesionalidad y de un modo ético, servicios especializados a su medida, que hagan que nos perciban como una empresa diferente.

Este propósito, debemos llevarlo a cabo equilibrando los intereses de nuestros empleados, clientes, accionistas y sociedad.

Valores:

Compromiso: predisposición a dar soluciones a las necesidades de los clientes, trabajadores y accionistas de una manera ética, con vocación de servicio y orientación a los resultados, esforzándonos en cumplir lo que decimos.

Entusiasmo: trabaja con ilusión y optimismo para alcanzar nuestros objetivos como empresa.

Profesionalidad: el conocimiento y el Know-How aportados por las personas que participan en todos y cada uno de los servicios que ofrecemos.

Diferencia: La credibilidad es una fortaleza importante en nuestra empresa. Nuestros clientes y empleados nos reconocen por nuestras soluciones fuera de la marca. Esto nos destaca frente a la competencia. Valoramos una mente abierta y nos gusta la innovación en general Clientes

Política de calidad:

Avanza Servicios Externalizados adopta la Gestión de Calidad como cultura empresarial, y manifiesta su orientación al cliente en un constante esfuerzo por:

Ser percibida por sus clientes como «socios estratégicos» expertos en la externalización de servicios de Contact Centers y BPO.

Para ello se define la Política de Calidad basada en los siguientes conceptos:

Calidad: Mejora continua de la eficacia del Sistema de Calidad y vinculación total entre el Sistema de Calidad y el desarrollo de nuestros Servicios.

Enfoque a la excelencia en los servicios de Contact Centers y BPO.

Gestión excelente de Recursos Humanos, buscando el desarrollo del trabajador, su formación y su desempeño en un entorno de trabajo agradable y equilibrado con vida familiar y personal.

Equilibrio de intereses entre trabajadores, clientes, accionistas y sociedad.

Equilibrio entre personas, procesos y tecnología.

Profesionalidad, compromiso, flexibilidad, entusiasmo y diferencia en el desarrollo de nuestros servicios.

Enfoque a resultados en los servicios que externalizamos.

Adopción de criterios éticos y de Responsabilidad Social Corporativa en la gestión diaria.

2. Responsabilidad social corporativa.

Integración de la RSC en la cultura empresarial.

Avanza incorpora la RSC como estrategia de empresa, tal y como queda recogido en nuestra misión: «Este propósito, debemos llevarlo a cabo equilibrando los intereses de nuestros empleados, clientes, accionistas y sociedad».

En Avanza trabajamos activamente para que no existan desigualdades laborales de ninguna tipología, para lo que llevamos a cabo una labor integradora de personal en riesgo de exclusión social (personal con discapacidad, mujeres, mayores de 45 años etc.).

Enfoque de la RSC en Avanza.

a) Enfoque Interno.

Tablones Solidarios mensuales con diferentes acciones sociales.

Fomento del empleo para colectivos en riesgo de exclusión social.

Correo electrónico Avanza Solidaria.

Apdo. Avanza Solidaria en la intranet de la Compañía.

Apdo. Avanza Solidaria en la revista interna.

b) Enfoque externo.

Adhesión al Pacto de las Naciones de RSC.

Convenios con numerosas fundaciones y ONG, a través de los cuales nos ofrecen colectivos en riesgo de exclusión social para incorporar en nuestros procesos de selección de personal.

Colaboraciones benéficas y donaciones a diversas ONG.
Memoria de RSC según las directrices de la GRI (actualmente en proceso).

3. Selección.

Factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección.

Necesidades del Servicio (plazas vacantes por rotaciones de personal o ampliaciones del servicio, promociones internas y apertura de nuevos servicios).

Quién y cómo solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto.

La solicitud de incorporación de personal las solicitan los propios servicios en función de las necesidades anteriormente descritas (plazas vacantes, ampliaciones de servicio, promociones internas o nuevas aperturas). Se solicita por escrito en el documento «Petición de Servicio», incluido en Procedimiento General 06 Selección de Personal. Desde enero de 2011 estas peticiones se canalizan con una aplicación propia llamada ARH Premium.

Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto.

La definición de los diferentes perfiles de la Compañía, la lleva a cabo el Dpto. de Recursos Humanos con la información obtenida en la petición de servicio.

En la ficha de perfil se identifica el puesto de trabajo y se define, indicando lo qué se consigue con él, y describe las funciones y actividades que lo componen, el material y equipo necesario para su desarrollo, así como las relaciones internas o externas que se han de mantener con otros puestos de trabajo. Además, se indica la formación académica requerida y la complementaria, los conocimientos técnicos, de informática y de idiomas necesarios, la experiencia profesional, así como las habilidades y competencias más ajustadas al perfil del candidato/a.

Actualmente existe la Ficha Perfil, también reflejada en el PG06 de Selección de Personal y es grabada en la aplicación ARH Premium donde están inventariados todos los perfiles de la Compañía.

Sistemas de Reclutamiento de Candidaturas.

a) Fuentes de Reclutamiento Externas

Portales de Internet: infojobs, monster, laboris, trabajando.es, discapet.es, etc.

Fundaciones y CAIL (Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral): Famma Cocemfe, Fundación Once, Red Interlabora Cruz Roja, Cogami, Fundación Afim, Asociación de Mujeres de Opañel, Fundación Aprocor, Fundación Gayarre, Fundación Prodis, Fundación Salto, Madrid Te Integra, Agencia para el Empleo de la CAM, Asociación de Sordos de Madrid, Fundación Adecco, Inder Incorpora etc.

Prensa Escrita: El país, el mundo, ABC, siete días, segunda mano...

Existe un «Directorio de Reclutamiento», también establecido en el PG06 donde quedan registrada todas las fuentes de reclutamiento disponible, así como la forma de acceder a ellas. Dentro de este directorio se incluyen fuentes de reclutamiento de colectivos con riesgo de exclusión.

b) Fuentes de Reclutamiento Internas.

Candidatos referenciados de empleados/as.

No existe metodología de publicar las vacantes de formar interna.

Web de empleo propia: « Un empleo para ti ».

¿Qué puestos/departamentos intervienen en cada fase del proceso? ¿Quién o quienes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Fase de Solicitud: Responsables de Servicio/ Gerentes de Operaciones.

Fase de Reclutamiento y Selección: Equipos de RRHH.

Fase de Formación: Equipos de Formación de cada servicio.

Fase de Contratación: Equipos de RRHH y Administración de Personal.

La decisión última de incorporación de los candidatos/as la tiene el Departamento de RRHH y el servicio.

Ofertas de empleo.

En la redacción de las ofertas de empleo, se utiliza siempre un lenguaje neutral y no sexista, incorporando siempre el femenino en todos los textos: Se necesitan «administrativos/as» por ejemplo. Desde el Departamento Corporativo de RRHH se hace seguimiento de todas las publicaciones para velar por el cumplimiento de este parámetro. También se lanzan directrices y mensajes a los equipos de selección de toda España para recordar esta directriz y fomentar la incorporación de colectivos con riesgo de exclusión social.

Métodos de Selección.

Entrevista Personal.

Dinámicas de grupo.

Test (aptitud/ personalidad).

Pruebas Profesionales.

Pruebas informáticas y de idiomas.

Referencias.

Los equipos de selección pueden diseñar su proceso utilizando cualquiera de los métodos mencionados anteriormente, en función del tiempo disponible para la cobertura del personal, del número de puestos a cubrir y del perfil requerido.

Estas indicaciones, están recogidas en el PG 06 Selección de Personal. También la aplicación ARH Premium refleja el inventario de pruebas disponibles y catalogadas en la Compañía y recomienda las pruebas a utilizar en función del perfil para garantizar el éxito de un proceso de selección.

Características generales que busca la empresa en los candidatos.

Capacidad de Comunicación.

Capacidad de Escucha.

Orientación al Cliente.

Orientación a resultados.

¿Existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No existen barreras internas, aunque para ciertos puestos existen barreras externas, en este caso escasez de CV,S de mujeres para ciertos puestos.

4. Formación.

¿Existe en la empresa un Plan de Formación?

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.

La empresa cuenta con un Plan de Formación abierto a toda la plantilla que realiza el Departamento de Recursos Humanos en base a la detección de necesidades formativas, que son transmitidas en distintas reuniones con los Responsables de los distintos servicios y departamentos.

El objetivo es detectar las carencias o necesidades formativas de los distintos colectivos y diseñar un plan donde se establezcan los objetivos y contenidos de cada acción formativa, se concrete el colectivo destinatario y número de participantes, calendario de ejecución, número de horas, así como los medios pedagógicos, criterios de selección de los participantes y lugar previsto de impartición.

Respecto a los criterios de selección de los participantes, se tienen en cuenta criterios generales en cuanto a selección de colectivos en los que exista una necesidad formativa para adquirir nuevos conocimientos, bien porque sea un nuevo requisito del puesto o porque existan necesidades de reciclaje para el correcto desempeño del puesto, y criterios específicos que se determinan en el plan en función de la acción formativa.

Ningún criterio de selección de participantes en los cursos de formación tanto generales como específicos va en contra de la igualdad.

¿Qué tipo de cursos se suelen impartir?

Especialización Técnica.	X
Desarrollo de Carrera.	X
Formación genérica.	X
Transversal.	X
Otros...	

Los cursos se realizan:

En el lugar del trabajo.	Casi siempre	X
	Ocasionalmente	
	Nunca	
Fuera del lugar de trabajo.	Casi siempre	
	Ocasionalmente	X
	Nunca	
Online	Casi siempre	
	Ocasionalmente	X
	Nunca	
En jornada laboral	Casi siempre	X
	Ocasionalmente	
	Nunca	
Fuera de la jornada laboral.	Casi siempre	
	Ocasionalmente	X
	Nunca	

¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? ¿Cuáles?	Sí.
	No.

Si los cursos de formación se ofrecen de manera puntual fuera del horario laboral, se ofrecen días libres como compensación.

¿Se ofrecen ayudas para la formación externa (cursos, master etc.)?	Sí
	No

Especificar el tipo de ayudas o beneficios que se conceden (desplazamientos, permisos etc.). Así como el número de personas disgregado por sexo que las han recibido en lo que va de año.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total
Permisos (horas libres).	1	0	1

5. Promoción.

En líneas generales, ¿qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

Pasos a seguir cuando surge alguna vacante para cubrir algún puesto de la Compañía con personal interno:

El primer paso es colgar una convocatoria de promoción interna, donde se especifica el puesto que es necesario cubrir, el número de vacantes, a qué personal del servicio va dirigido y la fecha en la que se llevara a cabo, además de esto, se establecen los requisitos mínimos para poder participar en la promoción interna (mínimo de antigüedad que tiene que tener el trabajador para poder presentarse u otros requisitos específicos que indique el servicio...).

Los trabajadores/as que cumplan los requisitos y estén interesados/as en participar en la promoción interna, cumplimentan una solicitud de participación y la firman.

Posteriormente se elabora la «Matriz de Competencias» necesarias para el puesto al que se dará cobertura. En ella se especifican las competencias requeridas para el puesto a promocionar y qué pruebas se aplicarán en el proceso (ejercicio de grupo, individual, etc.) para evaluar esas competencias.

Una vez puntuados y valorados los participantes en todas las pruebas realizadas se lleva a cabo la puesta en común entre los técnicos de selección que han participado en la promoción para tener una visión global del proceso y específica del perfil.

En la puesta en común se evaluarán por competencias cada uno de los candidatos en las distintas pruebas por los diferentes evaluadores de RRHH, consiguiendo de esta manera una valoración más objetiva de cada candidato/a. El departamento de RRHH evalúa el potencial y solicita datos de desempeño a los departamentos de operaciones, y con esta información se toma la decisión por parte de RRHH.

Cada departamento de Operaciones (servicios) evalúa el desempeño en función de los objetivos marcados en el servicio. Se disponen de datos de desempeño en todos los servicios. En ningún caso las responsabilidades familiares de los candidatos y candidatas evaluados podrían influir en la decisión de promocionar a uno u otro candidato o candidata, sino que la decisión se lleva a cabo por los criterios anteriormente descritos (competencias y desempeño).

Este proceso está reflejado en el PG 6-A Procedimiento de Promoción interna. La solicitud de proceso de promoción, así como los distintos perfiles y pruebas a realizar, se materializan también en la aplicación ARH Premium.

Bajo ningún concepto se tienen en cuenta criterios en contra de la igualdad de género que discriminen el acceso a un puesto de trabajo superior.

6. Política salarial.

Política salarial.

En relación a la política retributiva aplicada en la empresa, indicar que todos los trabajadores y trabajadoras cobran en virtud de las tablas salariales recogidas en el

Convenio Colectivo de aplicación e, igualmente, las subidas salariales se realizan en función de lo en él establecido.

Todos los trabajadores de la Compañía tienen derecho a hacer uso de los beneficios sociales negociados por la empresa para ellos:

Área salud y bienestar (precios especiales para empleados en Sanitas, fisioterapia, gimnasios, oftalmología, psicología...).

Área vehículos: Talleres Sadeco, Toyota, Herz.

Área ocio y viajes: Talonarios hotel plannet Hobby, viajes 2000, kars.

Área regalos: Regalísimos.

Área seguros: Caser, Santa Lucía...

Área belleza: Depilación láser, productos de belleza.

Área niños: Ropa bebé primera edad, planeta Magic, disfraces barullo...

Área alimentación y gastronomía: Productos ibéricos.

Área banca: Openbank, Bankinter, Deutsche Bank, Barclays...

Área educación: precios especiales en guarderías (los solecitos), Trinity London...

Área webs de descuentos por internet.

7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Mecanismos de la empresa para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La solicitud por parte de cualquier trabajador/a de una reducción de jornada laboral por motivos de cuidados de menores o familiares dependientes, en ningún caso influiría negativamente en su trayectoria laboral dentro de la Compañía.

8. Política social.

Programas de inserción, permanencia y promoción de colectivos especiales.

Avanza, como empresa Socialmente Responsable se esfuerza por lograr la integración de todo tipo de colectivos con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral (personas con discapacidad, personas inmigrantes, jóvenes, mujeres, mayores de 45 años etc.).

Para lograr este objetivo, trabajamos con numerosas fundaciones, asociaciones, ONG y CAIL con programas de empleo para la incorporación al mercado laboral de colectivos con especiales dificultades, por ejemplo:

Fundación Adecco: hombres y mujeres mayores de 45 años, personal con discapacidad, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de violencia de género y madres de familias numerosas.

Cruz Roja: personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, mayores de 45 años.

Asociación SER: personas con discapacidad intelectual.

Asociación de Mujeres de Opañel: mujeres en situación de desventaja social (inmigrantes, con escasa formación, hogares monoparentales, violencia de género, sobrecarga familiar etc.).

Fundación Once: personal con discapacidad.

Famma Cocemfe: personal con discapacidad.

Agencia para el empleo de la CAM: inserción laboral de mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y personal con discapacidad.

Madrid te integra: inserción laboral de personas con discapacidad.

COGAMI: inserción laboral de personas con discapacidad.

Programa Incorpora: mujeres, discapacitados/as, inmigrantes, jóvenes, mayores de 45 años, parados/as de larga duración.

En todos los casos, cuando existen puestos vacantes en la Compañía, se utilizan estas y muchas otras fundaciones, asociaciones, ONG y CAIL como fuentes de

reclutamiento, donde desde las propias entidades se lleva a cabo un primer filtro de candidatos/as, enviando sólo a aquellas personas que cumplen con el perfil requerido.

Los candidatos/as que pasan el primer filtro, son citados/as por el personal de selección de los diferentes centros de trabajo, donde se incorporan al proceso de selección como un candidato/a más.

Si los candidatos/as, finalmente son seleccionados/as, se lleva a cabo un seguimiento sobre su evolución en la compañía, tanto inicialmente en la formación, como posteriormente en el propio puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar su integración.

Desde el Departamento de Recursos Humanos se intenta concienciar de la importancia de incorporar en la Compañía a personas con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral, realizando un seguimiento para verificar que en todos los Centros de Trabajo se tienen en cuenta a estos colectivos.

9. Comunicación.

Enumere los canales de comunicación que se utilizan habitualmente en su empresa.

Reuniones.

Tablón de Anuncios.

Revista Interna.

Buzón de Sugerencias.

Intranet.

Correo Electrónico.

Folletos.

Todos los medios de comunicación enumerados, son vías de Comunicación entre la Compañía y los trabajadores.

¿Considera que la imagen tanto externa como interna de la empresa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Avanza no solo es una empresa transmisora de los valores de igualdad de oportunidades y sino también una empresa Socialmente Responsable y comprometida con colectivos en riesgo de exclusión social, o con mayores dificultades para el acceso al mercado laboral.

En nuestra estrategia empresarial, siempre está presente la Responsabilidad Social Corporativa, tal y como refleja la propia misión de nuestra Compañía.

Todas nuestras acciones van encaminadas a trabajar por una sociedad mejor y más justa, y creemos firmemente en la necesidad del compromiso de las empresas para acabar con todo tipo de desigualdades.

Todas estas políticas de Responsabilidad Social Corporativa quedan reflejadas en nuestra página Web, en la intranet de la Compañía, en nuestra revista interna, en los tableros solidarios mensuales y muchas otras publicaciones externas donde se indican todas las acciones que llevamos a cabo en este ámbito.

Hemos recibido una mención especial en los premios «Empresa más» que otorga Cruz Roja, que reconocen la trayectoria y colaboración de las empresas con la inclusión social a través de la integración laboral, dentro del proyecto: «Construyendo la integración a través del empleo».

En este acto, nuestra Compañía ha sido galardonada por su compromiso contra la discriminación laboral y la integración de las personas a través del empleo.

10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En relación al acoso laboral AVANZA dispone de un procedimiento de acoso laboral en el cual está establecido el procedimiento a seguir. Dicho procedimiento será de aplicación para las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. Riesgos laborales y salud laboral.

El departamento del Prevención de Riesgos Laborales ha realizado la pertinente evaluación de puestos de cada centro de trabajo para detectar las posibles necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.