

Divendres, 3 de febrer de 2017

ANEXO V.

PLAN DE IGUALDAD COMÚN 2013. OBJETIVOS Y MEDIDAS GENERALES: PLAN DE IGUALDAD COMÚN. 1

A. Objetivos generales BSHE-E.

El fin último de la renovación del plan no es sino seguir procurando una representación equilibrada entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de BSH electrodomésticos España, SA (BSHE-E), prevenir la discriminación laboral, favorecer medidas de conciliación y cumplir con la legalidad vigente. Para ello se renuevan los objetivos generales para BSHE-E subiendo los límites de presencia de cada sexo y sin perjuicio de los que se pueda fijar específicamente en cada centro de trabajo:

Objetivo 1º: no concentración de género en direcciones o áreas. Objetivo: representación de un entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada dirección/área.

Objetivo 2º: no concentración de género en grupos profesionales. Objetivo: representación de entre un 10 y un 20 % anual de cada sexo en cada uno de ellos.

Objetivo 3º: no diferencias formativas por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones. Objetivo: que las horas de formación totales de cada ejercicio deben impartidas por sexo sea en proporción a la composición de la plantilla y en caso de diferencia que este no sea más del 20 % de las horas.

Objetivo 4º: no diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones y puestos (se excluye las diferencias por complemento personal que se derivan de lo expuesto en los convenios colectivos).

Objetivo 5º: no concentración de uso de medidas de conciliación de tiempo de trabajo y personal y ventajas sociales en un único género. Un mínimo de entre un 10 y un 20 % anual de beneficiarios de cada sexo.

Junto a estos objetivos generales y junto con las medidas que para cada área se detallan a continuación, se fijan también unos objetivos menores o recomendaciones de índole cualitativa.

B. Medidas comunes.

Para éste periodo se mantienen y prorrogan las medidas comunes existentes en cada área y aprobadas en el plan 2010, sin perjuicio de las que se pueda desarrollar específicamente en cada centro de trabajo.

Las medidas comunes BSH para alcanzar los objetivos del plan se detallan a continuación.

1. Acceso al empleo.

SELECCIÓN. Recomendación BSHE-E: En procesos de incorporación no dar preferencia a ningún sexo. Para ello, que haya entre un 10 % y un 20 % de cada sexo en las incorporaciones anuales que se produzcan.

Medidas	Responsable
- el nuevo personal encargado de la selección y contratación recibirá formación sobre el plan de igualdad.	ES/BA-HRP
- en puestos en los que haya exceso de un género, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado.	ES/BA-HRP XXX/HR
- mantener el acceso a la web del empleado a aquellas personas que se encuentran en situación de baja por maternidad, paternidad, excedencia por cuidado de familiares o suspensión por riesgo durante el embarazo, para que tengan acceso a información acerca de nuevas vacantes.	ES/BA-HR IT-E
- eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de trabajo. No incluir en las fichas de incorporación y solicitud de empleo información relativa al estado civil y número de hijos, o en su caso darle una nueva redacción para que sólo consten los datos interesantes a efectos de IRPF. Del mismo modo retirar el cuadro relativo a los familiares o amigos que trabajan en BSH. Establecer campos opcionales en relación a aptitudes y deseos, pero nunca relacionados con la situación personal y familiar.	ES/BA-HRP
- publicitar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.	ES/BA-HRP
- los trabajadores que se hayan considerado discriminados en procesos de selección por cuestión de género, podrán dar parte a la comisión de igualdad para que lo analice.	Comisión igualdad
- transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de selección: convocatoria y publicidad de los criterios de selección.	ES/BA-HRP

CONTRATACIÓN. Recomendación BSHE-E:

- Mantener o aumentar el número contratos a tiempo parcial.
- Potenciar el uso del contrato de interinidad en casos necesarios.
- En el caso de contratos temporales, deberá haber representación de ambos sexos.

Divendres, 3 de febrer de 2017

Medidas	Responsable
- contratos de interinidad. Será la fórmula habitual para sustituir en su caso temporalmente a aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en casos de paternidad, maternidad, lactancia acumulada, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses, excedencias por cuidado de familiares, de menores de 8 años y de más de 8 años en causas excepcionales como adopción de extranjeros, excedencias voluntarias y similares.	Xxx/HR
- contrato a tiempo parcial. Se potenciará el uso del contrato de tiempo parcial especialmente para cubrir jornadas enteras con diferentes trabajadores a tiempo parcial. En esos casos tendrán preferencia aquellos trabajadores y candidatos con hijos menores de edad y mayores y discapacitados a su cargo.	Xxx/HR
- colectivos en exclusión social. En su caso, y siempre que ello sea posible, adoptar medidas de ayuda o bonificaciones ofrecidas por la administración: acceder las bonificaciones por contratación de víctimas de la violencia de género, o mayores de 45 años.	Xxx/HR

2. CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

PROMOCIÓN Y ROTACIÓN. Recomendación BSHE-E: que entre un 10% y un 20% de las promociones sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
- en procesos de promoción no automática no se dará preferencia a ningún sexo.	ES/BA-HRP; XXX/HR; Personas con gente a su cargo
- transparencia: mantener criterios de transparencia en los procesos de rotación para cobertura de vacantes.	ES/BA-HRP; XXX/HR. Personas con gente a su cargo
- en procesos de rotación no se dará preferencia a ningún sexo.	ES/BA-HRP; XXX/HR. Personas con gente a su cargo
- en puestos en los que haya subrepresentación de un sexo, se favorecerá, siempre en igualdad de condiciones y competencias, la incorporación del sexo subrepresentado.	ES/BA-HRP; XXX/HR.
- en los casos en los que la movilidad geográfica pudiese afectar a diferentes trabajadores, se valorarán especialmente situaciones con hijos en periodo escolar o en tratamiento hospitalario o con discapacitados a cargo.	ES/BA-HRP; XXX/HR
- discriminación positiva en igualdad de oportunidades a favor de uno u otro sexo cuando en el departamento en cuestión haya desequilibrio, tanto en selección como en promoción. En caso de apertura de nuevo centro de trabajo: hacer una selección equilibrada y repartida.	ES/BA-HRP; XXX/HR Personas con gente a su cargo
- posibilidad de que aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de familiares puedan participar en procesos de selección para puestos de mayor responsabilidad: se informará de las vacantes vía Web del empleado.	ES/BA-HRP; XXX/HR
- posibles acuerdos con organismos públicos para la selección de víctimas de la violencia de género.	ES/BA-HRP; XXX/HR
- en la denominación de los puestos de trabajo se eliminarán aspectos que se asocien al sexo de sus integrantes (limpiadora, mozo...)	ES/BA-HRP; XXX/HR

FORMACIÓN. Recomendación BSHE-E: que entre un 10 y un 20 % de los asistentes a cursos de formación sea de un mismo sexo.

Medidas	Responsable
- en la convocatoria de cursos de formación se tendrá en cuenta a trabajadores en situación de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o discapacitados. Mantener el acceso a la Web del empleado en los casos antes mencionados para poder acceder al catálogo de formación y participar de los cursos que BSH pone a disposición de los empleados.	ES/BA-HRP; XXX/HR IT-E
- permitir participar a las personas que se encuentren en la anterior situación tanto en los cursos de formación organizados por la empresa, como en los procesos de selección: que tengan acceso a la Web y puedan tener conocimiento tanto del catálogo de formación como de las vacantes del grupo.	HR-P; XXX/HR
- inclusión de cursos específicos en materia de igualdad en el plan de formación con una frecuencia determinada.	ES/BA-HRP
- inclusión de referencias al plan de igualdad BSH en la formación inicial a los/as nuevos/as empleados/as.	ES/BA-HRP
- acciones formativas tendentes a sensibilizar a aquellas personas que participan en procedimientos de selección, en materia de igualdad. En su defecto, campaña de comunicación interna, con elaboración de carteles informativos que se expondrán en los tabloneros de los centros, así como de hojas informativas que se entregarían con las nóminas.	ES/BA-HRP
- una vez se han desarrollado cursos de formación destinados a mujeres para ejercer funciones de dirección, evaluar su resultado.	ES/BA-HRP
- desarrollar acciones formativas inversas: cursos que tradicionalmente eran para hombres, realizarlos para las mujeres y viceversa.	ES/BA-HRP
- igualdad de acceso a la formación con independencia de la jornada, completa o reducida, así como si se encuentra en situación de excedencia por cuidado de familiares (reciclaje profesional).	ES/BA-HRP; XXX/HR

3. RETRIBUCIÓN Y MEJORAS SOCIALES.

COMPENSACIÓN. Recomendación BSHE-E: no diferencias salariales por razón de género entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones (se excluye las diferencias por complemento personal que se derivan de lo expuesto en el convenio colectivo).

Medida	Responsable
Se mantendrá y revisará un análisis anual de las retribuciones percibidas en idénticas situaciones de grupo, nivel, puestos y antigüedad por hombres y mujeres.	S/BA-HRP; XXX/HR

MEJORAS SOCIALES. Recomendación BSHE-E: se procurará mantener una oferta de productos y servicios externos que faciliten la conciliación de la vida personal-familiar y laboral. Y en la medida en que resulte posible, se estudiará y procurarán las siguientes:

Divendres, 3 de febrer de 2017

Medidas	Responsable
Planes de retribución flexible de exentos: servicios de guardería, seguros salud, vivienda, formación y hogares conectados a Internet.	ES/BA-HR
- bienes y servicios de otras empresas para todos los empleados/as BSH. Mantener y potenciar: seguros salud; formación externa; viajes y centros de ocio; sistemas de reparación y alquiler de vehículos y similares.	ES/BA-HRP XXX/HR
- mantener viva la norma venta de aparatos, accesorios y reparaciones BSH.	ES/BA-HRL XXX/HR
- clubes sociales o similares donde los haya: permitir a los empleados/as que se encuentran en las situaciones de excedencia por cuidado de hijos y similares, poder acceder a todas esas actividades.	ES/BA-HRL; XXX/HR
- servicios de comedor o plus comida.	ES/BA-HRL; XXX/HR
- servicios de transporte colectivo.	ES/BA-HRL; XXX/HR
- no diferenciación ropa de trabajo por géneros.	XXX/HR
Para las víctimas que tengan que abandonar el domicilio como consecuencia del maltrato: asesoramiento psicológico-médico y jurídico a aquellas personas que acrediten legalmente estar viviendo esa situación.	ES/BA-HRLH

4. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL. Recomendación BSHE-E: reducción de horas fuera del lugar habitual y de la hora habitual de trabajo y no repercusión en el desarrollo profesional el uso de medidas de conciliación familiar.

Teletrabajo / Reducción viajes empresa.

Medida	Responsable
- potenciar el uso de la videoconferencia, siempre que ello sea posible, con el fin de evitar los viajes de trabajo.	Jefes depart.
- habilitar, al menos (y siempre que técnicamente fuese posible) un Token y PC genérico, para los departamentos que así lo requieran para facilitar el teletrabajo en momentos puntuales.	Jefe depart. - IT

Excedencias voluntarias.

Medida	Responsable
Se podrán valorar, siempre que las circunstancias lo permitan y sea autorizado por el responsable inmediato y de personal, excedencias voluntarias de duración inferior a la legalmente establecida bajo las siguientes condiciones:	ES/BA-HRL; XXX/HR
- Duración mínima de un mes y máxima de dos meses.	
- Durante meses a concretar por centro.	
- Que empiecen al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecido.	
- El trabajador que la solicite no deberá haber tenido ausencias de ningún tipo que supere el 3 % de las jornadas efectivas en los tres años inmediatamente anteriores. En el caso de trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a tres años, no sólo se debe dar el supuesto anteriormente mencionado, sino también tener una antigüedad de al menos 2 años.	
- Que en el mismo departamento no se presenten tantas solicitudes que imposibilite el normal funcionamiento del mismo.	

Maternidad y paternidad.

Medida	Responsable
Paternidad. Se establece la posibilidad de disfrutar la paternidad a tiempo parcial a razón del 50 % de la jornada diaria siempre que la legislación de seguridad social lo permita.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Lactancia. Se hace referencia en cada anexo de los centros los que en cada convenio mejoran el mínimo legal, especialmente en cuanto a acumulación.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Reducciones de jornada. Facilitar su uso y determinación horaria coincidiendo con el inicio o final de la jornada.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Vacaciones y exceso de calendario. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones y exceso de calendario que correspondan, o parte de los mismos, a continuación de la maternidad y/o lactancia y dentro del año natural en aquellos centros donde ambas contingencias no se deben establecer de manera colectiva a no ser que medie mutuo acuerdo individual.	ES/BA-HRL; XXX/HR

Jornada y horarios.

Medida	Responsable
Bolsas de horas por compensaciones de flexibilidad o por excesos de jornada diarias por realización de jornadas irregulares. Establecer uso individual según convenios.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Turno central: establecer horarios flexibles según convenios y prácticas habituales.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Turno central flexible y reducción de jornada: poder aplicar por analogía el flexible normal a los horarios de reducciones de jornada.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Jornada irregular: acuerdos individuales para una distribución irregular de la jornada en el caso de trabajadores/as con hijos entre 8 y 10 años (hasta los 8 hay reducción de jornada), siempre y cuando, se pacte con el responsable inmediato (mutuo acuerdo).	ES/BA-HRL; XXX/HR

Divendres, 3 de febrer de 2017

Permisos y licencias.

Medida	Responsable
General. En todos los convenios colectivos se mejora el mínimo legal de los permisos	ES/BA-HRL; XXX/HR
Licencias no retribuidas: con una duración máxima a concretar por centro y compensable con flexible para casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Permiso de asistencia a médico de cabecera (fijado en convenios); extenderlo a la posibilidad de usarlo para acompañar a familiares discapacitados de primer grado cuando sea necesario, con un límite fijado de horas al año.	ES/BA-HRL; XXX/HR

5. DISCIPLINARIO. Recomendación BSHE-E plasmar y perseguir faltas relacionadas con conductas y actos contrarios a la igualdad.

Medida	Responsable
- incluir en el régimen de sanciones de los convenios allí donde no está ya: Faltas muy graves. Será causa irremediable de despido el maltrato, abuso de autoridad o falta de respeto o consideración por razón de género.	ES/BA-HRL; XXX/HR
Establecer un único protocolo específico de prevención y actuación en casos de acoso sexual que se anexará a este plan	ES/BA-HRL; XXX/HR

6. COMUNICACIÓN. Recomendación BSHE-E: contribuir en la sensibilización sobre igualdad.

Medida	Responsable
Formación en igualdad a los nuevos profesionales de comunicación corporativa.	ES/BA-HRP; ES/SM-MA
Evitar posible lenguaje y vocabulario sexista en las comunicaciones oficiales internas y externas.	HR; MKCC personas con gente a su cargo
Analizar posibles acciones de comunicación interna sobre: - el concepto de igualdad. - sensibilización a favor de la ayuda en las tareas del hogar. - sensibilización en contra del maltrato de género.	ES/BA-HRP; ES/SM-MA

7. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Recomendación BSHE-E: equidad de las evaluaciones de riesgos y análisis de indicadores.

Medida	Responsable
En las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distingan métodos de evaluación y prevención en funciones de las características biológicas de cada sexo: - adaptación sap eh&s, método niosh a masas de referencia 15 - 25 Kg. Para mujeres y hombres. - evaluaciones de riesgos ergonómicas según check-list oca que sí tiene en cuenta los riesgos ergonómicos en función de sexo. - adaptación evaluaciones niosh actuales a las nuevas masas de referencia para mujeres y hombres.	ES/TE-ESS ES/TE-XXX
En las áreas de producción y de tareas que requieren esfuerzo físico, se determinarán puestos de trabajo más indicados para situaciones de embarazo.	ES/TE-XXX
Los datos de absentismo médico, tanto de contingencias comunes como profesionales (accidentes), se desglosarán por sexos en aras a analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo: adaptación módulo safe de eh&s-sap para desglose cont. Prof. Por género.	ES/BS-HRLH ES/TE-ESS
Vigilancia de la salud. Tener en cuenta el factor de género a la hora de realizar los reconocimientos médicos a través de los protocolos sanitarios específicos y en las consultas médicas.	ES/BS-HRLH
Ej.: protocolo osteomuscular donde se hace una especial incidencia a la exploración de la espalda en mujeres, dada una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos, fundamentalmente escoliosis.	
Promoción de la salud. Planificar varios programas de promoción de la salud específicos para hombres, para mujeres y comunes: Ej.: escuela de espalda, tabaquismo, suelo pélvico, cáncer de mama y útero, embarazo y maternidad, atención a la mujer climatérica y osteoporosis.	ES/BS-HRLH
Higiene industrial: adaptación sistema gestión PRL de fábricas al RD 298/2009, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia: mejora en la gestión de los productos químicos para evitar riesgo a la mujeres en el embarazo o lactancia.	ES/TE-XXX
Se valorarán el paso a situaciones de riesgo en el embarazo a partir de la semana 18 con el tope de la 24. Varía según el factor de riesgo: - manejo repetitivo de pesos, arrastre y empuje de cargas. Según peso y nº de repeticiones, o flexión repetida de tronco entre la 18 y 26 semanas. - ruido, semana 22. - bipedestación mantenida, igual o superior a 4 horas, entre la 22 y 24 semanas. - agentes químicos, desde el momento que se conoce la situación de embarazo.	ES/BS-HRLH ES/BS-HRL ES/TE-XXX
Además, hay que tener en cuenta las particularidades de la trabajadora (peso, antropometría...)	