III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4101 *Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, S.A. (ASISA) (Código de Convenio n.º 90100062112011), que da cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Convenio Colectivo Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 10-12-2008), plan de igualdad que fue suscrito, con fecha 24 de noviembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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 de Igualdad.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de febrero de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de ASISA

1. Introducción.

La ideología política imperante en un país marca los tintes con que se colorea el tapiz de normas que regulan su funcionamiento interno. Originariamente el marco jurídico español en el que operaba la desigualdad podemos dividirlo en el Fuero del Trabajo (1938), la Ley de Contratos (1944) la Orden Ministerial sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores (1953) y otros ámbitos de regulación legal como pueden ser el civil, penal, etc., normas todas ellas coercitivas para la mujer y que limitaban sus derechos hasta un punto en el que se que vulneraba su condición de ser humano.

Como consecuencia de la aprobación de la Constitución del setenta y ocho y nuestra adhesión a la Comunidad Europea se produce una transformación jurídica importante y una ruptura con la ideología que imperaba hasta entonces en materia de Igualdad. El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En la actualidad la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, supone disponer en nuestro ordenamiento jurídico de una norma que regula la igualdad y no discriminación. No es más que el resultado de un proceso largo que partiendo desde normativa

Comunitaria, tanto de derecho originario y como derivado han dado como fruto la norma que en estos momentos nos ocupa. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es: «Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural».

cve: BOE-A-2011-4101

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Igualmente se entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ASISA en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se elaborarán una serie de acciones encaminadas a solucionar las carencias halladas y alcanzar así una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de ASISA.

En conclusión, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

2. Principios básicos del plan.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de ASISA.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones, encaminadas a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando las mismas oportunidades en el empleo, elección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

2. Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y la condiciones laborales:

Directa por razón de sexo → «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».

Indirecta por razón de sexo → «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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

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

Asimismo se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.

3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, sobre todo en puestos en los que se encuentre subrepresentada y de responsabilidad.

cve: BOE-A-2011-4101

4. Garantizar que la Gestión de Recursos Humanos se realiza conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.
6. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles de ASISA.
7. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todos los trabajadores de ASISA.

3. Ámbito.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de ASISA.

4. Responsable del Plan de Igualdad.

La responsabilidad en la gestión, administrativa y de seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Director de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

5. Comisión de Igualdad.

Objeto:

Con el fin de realizar el oportuno seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se constituye la Comisión de Igualdad.

Composición:

Será de naturaleza paritaria integrada por un máximo de tres miembros de cada representación tanto empresarial como representantes de las organizaciones sindicales. La toma de decisiones se hará por consenso. Ambas partes Podrán asistir acompañadas de un asesor.

Reuniones:

Para realizar el seguimiento de las disposiciones establecidas en este Plan, la Comisión se reunirá semestralmente, aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

Atribuciones:

Interpretación del Plan de Igualdad.
Seguimiento de su aplicación.
Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. En estos supuestos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a la vía jurisdiccional competente.
Disponer de la información necesaria; a tal fin la empresa facilitará a la Comisión los datos precisos para realizar la evaluación del Plan desde su perspectiva de género.
Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Memoria:

Anualmente se elaborará por parte de la Comisión una memoria en al que se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas por dicha comisión.

6. Condiciones laborales.

A) Acceso al empleo y selección.

cve: BOE-A-2011-4101

Diagnóstico:

Existe un proceso establecido y por escrito de cómo debe ser la selección de personas en ASISA. En dicho proceso no se encuentran evidencias que pongan de manifiesto desigualdades de género.

Actualmente no hay criterios homogéneos, ó no se han comunicado, para la selección de personal.

En ASISA se contrata a más mujeres que a hombres, no obstante, a partir del Grupo Profesional I, se observa una mayor contratación de hombres que de mujeres.

El acceso al empleo dentro de ASISA se rige según el Convenio, en el que no se encuentra la existencia de discriminación por razón de género en el empleo y contratación.

Inexistencia de procedimiento que permita cuantificar en función del género el número de solicitudes de empleo recibidas, entrevistas realizadas y candidatos seleccionados.

Objetivos:

Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. Se pretende con ello incorporar, motivar y retener a los mejores recursos humanos.

Objetivo 2. Garantizar que en los procesos de selección se incluyen a todos los profesionales que cumplen el perfil competencial, sin exclusiones que limiten la eficacia de la selección.

Objetivo 3. Garantizar la equidad como principio básico del proceso de selección.

Medidas:

Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto, respecto del candidato, tomando como criterios de selección el ajuste del candidato al puesto en función de conocimientos, actitudes, aptitudes y/o competencias requeridas para el desempeño del mismo. Se establece como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación del candidato de género menos representado en la categoría profesional o Nivel de que se trate.

Implantar criterios homogéneos para la selección de personal en todo el ámbito de la empresa. La Comisión de Igualdad participará en la implantación de dichos criterios.

Cuidar el lenguaje en las ofertas de trabajo y el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, que pudieran resultar discriminatorios. Valorando las exigencias formativas y profesionales al requerimiento del desempeño del puesto.

Implantar un procedimiento para cuantificar en función del género las solicitudes recibidas, las entrevistas realizadas y las candidaturas seleccionadas, de todo ello será informada la Comisión de seguimiento del presente Plan.

Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los Responsables de los procesos de Reclutamiento y Selección.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

B) Formación.

Diagnóstico:

Existe un Plan de Formación propuesto por la Compañía para el período 2009-2011. En dicho Plan no se encuentran evidencias que pongan de manifiesto desigualdades de género.

cve: BOE-A-2011-4101

Existe una superioridad numérica de las mujeres que realizaron acciones de formación en el año 2008

Objetivos:

Objetivo 4. Garantizar el acceso a la formación interna en igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres, con el objetivo de promover la carrera profesional, la mejor adaptación al puesto y su empleabilidad.

Objetivo 5. Establecer acciones formativas que faciliten la adquisición de conocimientos el desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas sin distinción por género.

Medidas:

Incluir en el Plan de Formación anual acciones formativas especificas en materia de igualdad.

Realizar formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades a los equipos directivos, mandos intermedios, personal de selección, así como todas las personas implicadas en la aplicación del Plan de Igualdad, con el objetivo de sensibilizar a dicho personal para que incorporen mujeres en los cursos ofertados.

Favorecer el acceso de mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y temas en los que generalmente están subrepresentadas, con el fin de facilitar su promoción a puestos de mayor responsabilidad.

Facilitar y asegurar la actualización y el reciclaje de conocimientos y/o habilidades de los trabajadores que han reducido jornada o dejado de trabajar por un tiempo a causa de responsabilidades familiares, adaptando, en la medida de lo posible, el horario de formación para conseguir la conciliación de la vida familiar y profesional

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

C) Promoción y Clasificación Profesional.

Diagnóstico:

Los ascensos y promociones de los niveles retributivos de ASISA se rigen por el convenio colectivo de Seguros. La convocatoria a dichos exámenes por parte de ASISA no demuestran existencia de discriminación por razón de género al acceso de las mismas.

No existe proceso formalizado de promoción.

Mayor presencia proporcional de hombres en los puestos de responsabilidad y en las bandas salariales más altas.

El sistema de clasificación profesional de Asisa se encuentra recogido en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utiliza en la mayoría de las categorías un lenguaje neutro.

Objetivos:

Objetivo 6. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.

Objetivo 7. Eliminar las barreras que impidan la promoción de mujeres.

Objetivo 8. Promover el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.

Objetivo 9. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social, así como garantizar la igualdad de trato para la promoción de aquellas personas que estén utilizando una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 10. Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones existentes en la empresa.

cve: BOE-A-2011-4101

Medidas:

Facilitar el aumento de candidaturas femeninas, mediante la publicidad de que las vacantes y los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.

Incluir en las ofertas de vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.

Elaborar durante la vigencia del Plan de igualdad, un análisis y descripción de los puestos de trabajo de ASISA, que permitan determinar las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación del puesto, con el fin de garantizar lo estipulado en el presente acuerdo.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

D) Retribución.

Diagnóstico:

Todos los conceptos retributivos reglamentarios se encuentran recogidos en Convenio Colectivo.

Todos los complementos salariales son susceptibles de ser percibidos por igual por los ocupantes de los puestos sean mujeres u hombres.

Todos los empleados entrevistados coinciden en señalar que existe igualdad en la retribución de mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto.

Se observa que en todas las bandas salariales los complementos salariales tienen mayor cuantía para los hombres que para las mujeres.

La banda salarial más alta está ocupada mayoritariamente por hombres a pesar de que la plantilla está compuesta por más mujeres que hombres. Sin embargo, esta distribución se invierte en el resto de las bandas salariales.

Objetivos:

Objetivo 11. Promover un sistema retributivo basado en los principios de equidad, objetividad y no discriminación.

Objetivo 12. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social, así como garantizar que el sistema retributivo tenga una aplicación igualitaria para las personas que utilicen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Medidas:

Hacer seguimiento periódico de las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.

Informar a la Comisión de Igualdad de los supuestos en los que se ha utilizado medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en aras a garantizar que el sistema retributivo tiene una aplicación igualitaria.

En los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, el objetivo y su compensación serán proporcionales al periodo efectivamente trabajado. En caso de cumplimiento de la totalidad de los objetivos anuales, se recibirá la totalidad de la compensación, independientemente de que haya existido una reducción del tiempo de trabajo por cualquier circunstancia.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

cve: BOE-A-2011-4101

E) Tiempo de trabajo.

Diagnóstico:

En cuanto a los horarios de aplicación en ASISA hay dos tipos de jornada; continua y partida, aunque en verano se aplica como norma general la jornada continua para toda la plantilla.

Existe una superioridad numérica de las mujeres que tienen jornada continua.

La Compañía no ha implantado, con carácter general, medidas de flexibilidad horaria.

Objetivos:

Objetivo 13. Estudio y establecimiento de medidas que permitan, faciliten y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes/asegurados.

Medidas:

Estudiar la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad horaria garantizando, en todo caso, la atención al cliente/asegurado.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

F) Conciliación laboral, personal y familiar.

Diagnóstico:

Las medidas de conciliación y los permisos se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación.

En ASISA se respetan las medidas de conciliación, aunque no podemos asegurar que estén bien vistas en todos los centros ni que en ninguno de ellos suponga un retroceso en la carrera profesional.

Los empleados entrevistados señalan que el trabajo y el horario de ASISA les permite conciliar la vida personal y la profesional, no tanto en los niveles de Dirección y Gerencia.

Los empleados entrevistados comentan que no siempre se sustituye por otro empleado a aquellos trabajadores de ASISA que se han acogido a alguna medida de conciliación.

Existen ayudas relacionadas con la calidad de empleo (descuentos en productos de ASISA), de apoyo a la familia (campamentos de verano para hijos de empleados).

Desconocimiento por parte de los empleados de los permisos retribuidos recogidos en Convenio Colectivo.

Objetivos:

Objetivo 14. Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de las medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

Medidas:

Comunicar y promover el uso de medidas de conciliación actuales de ASISA, así como, los criterios de uso responsable.

Establecer un mecanismo de comunicación ascendente para elevar sugerencias y reclamaciones en relación al uso y disfrute de las medidas.

Acciones de comunicación y fomento del uso corresponsable de la oferta de permisos de ASISA, en especial, en el uso de permisos de paternidad o el de reducción de jornada por cuidado de menores, sobre todo entre la población masculina.

cve: BOE-A-2011-4101

Se tenderá a cubrir las bajas por permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, estudiando cada caso concreto, con el fin de evitar posibles cargas de trabajo adicionales.

Se tenderá en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.

Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.

Quién por razones de guarda legal opte por la reducción de jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en períodos vacacionales de los hijos/as, o en los períodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los períodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la empresa. (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)

ASISA garantizará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o trabajador durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y traslados como si estuvieran en activo.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

G) Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Diagnóstico:

Está recogido en el Convenio (DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA) el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

No se constata tras consultar a los empleados situaciones relacionadas con los dos comportamientos descritos anteriormente.

Objetivos:

Objetivo 15. Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo y sexual en ASISA.

Objetivo 16. Evitar y prevenir cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral o por razón de sexo, para lo cual la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Objetivo 17. Así mismo, el acoso sexual y por razón de sexo se considerará una falta muy grave que conllevará las debidas sanciones.

Medidas:

Formación en materia de prevención del acoso.

cve: BOE-A-2011-4101

Elaborar e implantar el Protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo así como de acoso moral que incluya el procedimiento existente a tal efecto en la DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA del convenio colectivo sectorial.

Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Comisión de Igualdad, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual y moral.

Comunicación efectiva a toda la plantilla, de los procedimientos una vez elaborados e implantados.

Tiempo de ejecución:

Ver cronograma.

H) Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho 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 de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en el convenio colectivo o en acuerdos entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras. La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

La trabajadora victima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro.

El traslado o cambio de puesto de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este caso decaerá la obligación de reserva.

La trabajadora victima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese la continuidad de la suspensión. En este supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

La trabajadora victima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo.

La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora victima de violencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora victima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la victima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

I. Sensibilización y comunicación.

Medidas:

1. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismo como: denominaciones de colectivos masculinizadas, que en la definición del ámbito

cve: BOE-A-2011-4101

personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

3. Informar anualmente a toda plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad:

Como se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.

Vigencia y Entrada en vigor.

El contenido del presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de los medios existentes. Se establece un periodo de vigencia de cinco años desde la fecha de entrada en vigor.

En el caso que se produzcan cambios legislativos que afecten o puedan afectar al contenido de este Plan de Igualdad, el mismo se deberá adaptar al nuevo marco legal a través de la Comisión de Igualdad.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad podrá ser revisado cuando la Comisión de Igualdad considere la necesidad de su modificación.

Por la Empresa:

Por la Representación Sindical:

ANEXO I

Cronograma

A) Acceso al empleo y selección.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Implantar criterios homogéneos de selección de personal.	Javier López.	Junio 2011
Procedimiento para cuantificar en función del genero las solicitudes de empleo y entrevistas.	Javier López.	Diciembre 2011

B) Formación.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Incluir plan formación acciones en materia de igualdad dirigidas a todos los niveles jerárquicos.	Virginia Diaz.	Septiembre 2011

C) promoción y clasificación profesional.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Revisión periódica del equilibrio de la plantilla por sexos; puestos y categorías.	Martín Rivera.	Junio 2011
Análisis y descripción de puestos.	Martín Rivera.	Diciembre 2011

cve: BOE-A-2011-4101

D) Retribución.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Seguimiento periódico diferencias retribución por genero.	Javier López.	Junio 2011

E) Tiempo de Trabajo.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Estudio posibilidad flexibilidad horaria.	Javier López.	Diciembre 2011

F) Conciliación laboral, personal y familiar.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Comunicar y promover el uso de medidas de conciliación.	Lourdes Bartolomé.	Inmediato
Establecer mecanismo de comunicación ascendente para elevar sugerencias y reclamaciones al uso y disfrute de medidas.	Lourdes Bartolomé.	Mayo 2011

G) Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Formación en materia de acoso.	Virginia Díaz.	Junio 2011
Elaboración protocolo en materia de acoso sexual y moral.	Lourdes Bartolomé.	Marzo 2011

H) sensibilización y comunicación.

Medidas	Responsable	Periodo ejecución
Informar a la plantilla del desarrollo del plan.	Lourdes Bartolomé.	Inmediato

cve: BOE-A-2011-4101