

PLAN IGUALDAD DE SYSTEMS NISCAYAH S.A

2011
Versión 2.0

ÍNDICE

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	AREAS DE ACTUACIÓN.....	5
4.	CONJUNTO DE MEDIDAS.....	6
4.1.	Selección y Contratación	6
4.2.	Formación y Desarrollo profesional.....	8
4.3.	Retribución.....	10
4.4	Comunicación y sensibilización	11
4.5.	Ordenación del tiempo de trabajo.....	12
a.	Horarios de trabajo	12
b.	Reducciones de jornada	13
c.	Vacaciones.....	13
d.	Permisos no retribuidos:.....	13
4.6.	Conciliación vida familiar y laboral.....	14
a.	Lactancia	14
b.	Permiso por paternidad.	15
c.	Permisos retribuidos:.....	15
d.	Excedencias	16
e.	Otras medidas	17
4.7.	Prevención de Riesgos Laborales	18
5.	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO	19
5.1	Definiciones de Acoso	19
5.2	Principios del procedimiento.....	20
5.3	Procedimiento de actuación.....	20
5.4	Acción preventiva	21
6.	COMISION DE SEGUIMIENTO.....	23

1. INTRODUCCION

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

El principal 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 oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.*

Niscayah hace propio el objetivo de la mencionada ley, no sólo por la imposición legal que de ella se deriva en la implantación de una serie de medidas, sino por que entre los valores y principios que siempre han estado presentes en la dirección de esta compañía se encuentran la no existencia de conductas discriminadoras y la búsqueda de la igualdad de trato y oportunidades real y efectiva.

Después de haber realizado un diagnóstico y analizar los procesos internos de la organización, se han establecido unas medidas para mejorar y mantener esos principios de igualdad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **Estas medidas han sido consensuadas/negociadas con la representación legal de los trabajadores y han dado lugar al presente plan de igualdad.**

2. OBJETIVOS

Nos hemos marcado una serie de objetivos generales para asegurar el principio de igualdad y de conciliación de la vida personal/laboral. En concreto:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Establecer medidas de conciliación familiar de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Proyectar una imagen interior y exterior de Empresa comprometida con la igualdad.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Niscayah.

3. AREAS DE ACTUACIÓN

Los objetivos marcados afectan a las siguientes áreas:

- Selección y Contratación
- Formación y Desarrollo profesional
- Retribución
- Comunicación y sensibilización
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación vida familiar y laboral
- Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Prevención del Acoso Sexual y del acoso por razón de sexo

4. CONJUNTO DE MEDIDAS

4.1. Selección y Contratación

Objetivo perseguido:

Garantizar que en los procesos de selección se incluyan todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, independientemente del sexo del candidato/a.

Asegurar que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, recibiendo todos los candidatos/as el mismo trato durante todo el proceso.

Garantizar la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento asegurando la igualdad de oportunidades y promoviendo la no discriminación por sexo, edad o cualquier otra condición social.

Medidas:

- Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas y publicaciones.
- Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- Eliminar de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
- Formar en materia de igualdad al área de selección de personal.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén infrarepresentadas. Ej: Promover acuerdos con Escuelas, Universidades, etc.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos presentados en cada ámbito y relacionarlos con los candidatos incorporados.

- Seguimiento de las promociones realizadas, de los candidatos inscritos y los motivos finales de la promoción.
- Seguimientos periódicos de la conversión de contratos temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo.

4.2. Formación y Desarrollo profesional

Objetivo perseguido:

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

Medidas:

- En la formación de acogida al trabajador, se entregará y se explicará la política de igualdad.
- Se realizará formación específica sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de forma objetiva, sin estereotipo de género.
- La mayoría de las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral.
- Las personas que tengan reducción de jornada serán convocadas a los cursos de formación. Siempre que sea posible, se realizarán dentro de su jornada laboral. *Y siempre que sea posible?*
- Promover la participación de mujeres en cursos básicamente masculinizados en la empresa (ej: habilidades directivas).
- Uso de la herramienta "Evaluación al desempeño" como mecanismos para detectar, entre otras cosas, las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. El desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras es la finalidad principal de dicho sistema.
- Publicitar las vacantes internas en la intranet de la empresa. Además se publicará que los procesos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades, para lograr un aumento del número de candidaturas femeninas. *Y también en todos los accesos a intranet*

- Utilizar, en igualdad de condiciones, el reconocimiento de los meritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad.
- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de mujeres.

4.3. Retribución

Objetivo perseguido:

Garantizar un sistema retributivo claro y transparente que no genere discriminación.

Medidas:

- Continuar con la política retributiva actual, basada en el sistema de Clasificación, sistema de dirección por Objetivos y sistema de gestión del desempeño.
- Publicación de dicha política en la intranet.
- Importes de retribución variable objetivo idénticas para cada nivel y tipo de familia de negocio. *(Si no se publica como se sabe que es real, es su palabra).*
- Seguimientos periódicos de retribución media total por sexo.

4.4 Comunicación y sensibilización

Objetivo perseguido:

Divulgar el Plan de Igualdad y su contenido.

Garantizar en todos los medios de comunicación utilizados por la empresa la no discriminación.

Medidas:

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- En la revista corporativa, incorporación de una sección en la que se hable y se trate el tema de la igualdad desde diferentes aspectos.
- Publicación en la intranet del Plan de Igualdad. *⇒ Mes los qe no han PC*
- Difusión de la Ley de conciliación familiar y laboral.
- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos paternales.
- Crear unas directrices de lenguaje no sexista para que se sensibilice sobre este tema a la hora de elaborar documentación interna y externa.
- Utilización de lenguaje no sexista en la documentación y comunicados realizados por la empresa.
- Revisión de documentos existentes para asegurar la no existencia de lenguaje sexista.

4.5. Ordenación del tiempo de trabajo

Objetivo perseguido:

Facilitar la conciliación laboral y familiar.

Medidas:

a. Horarios de trabajo

Confección de los Calendarios y horarios de trabajo, del personal no sujeto a turnos, para la realización de la jornada laboral anual establecida en el convenio colectivo atendiendo a las siguientes particularidades:

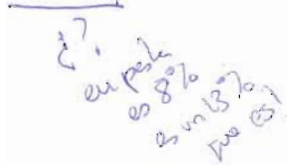
- Confección de un calendario específico para cada centro de trabajo.
- Confección de un horario específico para el personal directo e indirecto, que permita la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.
- Existe un exceso de horas que serán compensadas considerando los días 24 y 31 de Diciembre como no laborables. CRA?
- Existencia de jornada intensiva en los meses de verano.
- Viernes con horario reducido.

Existencia de Horarios especiales para Madres y Padres con hijos menores de Ocho años.

Publicación en la intranet de dichos Calendarios y Horarios. *También*

b. Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

**c. Vacaciones**

Cuando el periodo de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d. Permisos no retribuidos:

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la Empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo. La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

Asimismo se garantizará un permiso no retribuido de hasta un mes, previa justificación, para hacer frente a los trámites derivados de las adopciones internacionales.

4.6. Conciliación vida familiar y laboral

Objetivo perseguido:

Con el fin de conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales, la vida personal y familiar, además de fomentar una corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de asumir obligaciones familiares, se establecen las siguientes medidas:

Medidas:

a. **Lactancia**

Hasta que sus hijos cumplan nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia. Este derecho podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

1. Una reducción de jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
2. Una acumulación en jornadas completas de libranza, disfrutadas ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente. Esta opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

Sólo en caso de no sustituir este derecho de una hora de ausencia del trabajo por lactancia, las trabajadoras del centro de Madrid, podrán disponer del cuarto destinado al servicio médico y su nevera como sala de lactancia.

b. Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

*Al derecho
EPC + c/le*

Asimismo gozará de dos días hábiles de pago retribuido por parte de la empresa.

c. Permisos retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, por los siguientes motivos y el tiempo siguiente:

- Matrimonio del trabajador, diecisiete días naturales. El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- Durante dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
- Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- Por bautizo de un hijo o nieto, un día de permiso.
- Por Primera Comunión de un hijo o nieto, un día de permiso.
- Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo. *Ejemplo de 12a 15h*
- Permiso retribuido de un día por asuntos propios. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador. *Operaria*
- Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado de Matrimonio, justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

Nota: Todos los permisos son en días naturales y deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquel coincida con el periodo de disfrute de vacaciones.

d. Excedencias

Los trabajadores con una antigüedad no inferior a un año tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

e. Otras medidas

- No reuniones a partir de las 17:00 h. *SJA*
- Uso de tecnologías como audio- conferencias para disminuir los viajes y desplazamientos.
- Concursos de Christmas navideños para los hijos de los empleados.

4.7. Prevención de Riesgos Laborales

Objetivo perseguido:

Mejorar y cuidar las condiciones laborales tanto de mujeres como de hombres. De manera especial, aquellas mujeres que se encuentran en una situación de especial protección, como es la maternidad.

Medidas:

- En el caso de mujeres embarazadas, podrán hacer uso del cuarto destinado al servicio médico (en la sede de Madrid), para descansar.
- Se promoverá el uso del transporte de empresa entre las mujeres embarazadas, para evitar posibles problemas en el trayecto al lugar de trabajo.

Otras Medidas:

- Seguro médico a un precio inferior al que se pagaría si se contratara individualmente fuera del colectivo de empresa.

5. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

En la Ley Orgánica para la Igualdad establece el deber para las empresas de promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Tendrán que establecer procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular aquellas que han sido objeto del mismo.

5.1 Definiciones de Acoso

▪ Acoso moral:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tipos de acoso moral

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

Medidas preventivas de acoso moral

- Comunicación a la plantilla.
- Responsabilidad compartida y en especial de directores y mandos.
- Programas formativos en la empresa.

*¿queto
vsn?!*

- Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará **acoso sexual**.

5.2 Principios del procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador acosado en cuanto a su salud y seguridad.
- Tratamiento imparcial para ambas partes.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

5.3 Procedimiento de actuación

- Instrucción del proceso:

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Director de Recursos Humanos y el Responsable de Relaciones Laborales, o personal en se delegue esta responsabilidad.

- Proceso:

En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Si se considera oportuno por parte del instructor, se podrá contar con profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y deberá tener reuniones con el presunto agresor/a.

En los casos de extrema necesidad se realizará una entrevista con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de **diez días**, contados a partir de la presentación de la denuncia, **se elaborará un informe**, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- Resultado de la instrucción y acciones:

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, dando traslado al Consejero Delegado.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

5.4 Acción preventiva

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

1. Información y sensibilización: Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Acoso.

Además el protocolo será publicado en la intranet en la Compañía de cara a facilitar su consulta.

Jules

2. Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

6. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento. Los objetivos de esta comisión serán los siguientes:

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Velar por una correcta transmisión del presente plan a todas las áreas y personas de la organización.

Las funciones serán las siguientes:

- Reunirse de manera periódica, al menos dos veces al año.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar los ajustes o correcciones oportunos.
- Elaborar un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, retribución etc.) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

△ De todas las reuniones celebradas por la comisión de seguimiento se dejará constancia a través de acta. (solo 2)

La Comisión estará compuesta por seis miembros: tres miembros serán representantes de la dirección de la compañía y otros tres serán representación de los trabajadores.

Propuesta
En el momento de firma
Cuerpo