



# Plan de Igualdad

**Dirección de RR.HH.  
Departamento de Relaciones Laborales  
V-2 Complementos Auxiliares, S.A. -Grupo Alentis-**

**Madrid, 10 de junio de 2010**

## 1. INTRODUCCIÓN

La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y asimismo por su carácter social y democrático también solidario con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Siendo su misión fundamental ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

Corporación Empresarial ONCE (a partir de ahora CEOSA), es un grupo constituido por la ONCE, creada en 1993, para aglutinar sus actividades empresariales e impregnada por tanto del carácter social de la misma. CEOSA tiene el propósito de crear valor de forma sostenida a través del desarrollo de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos/as y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros/as discapacitados/as de acuerdo con las políticas de solidaridad de la ONCE. Desde su creación ha ido desarrollando y consolidando todas las participaciones empresariales en una sola sociedad cabecera de grupo que se ha integrado físicamente en un Centro Corporativo. Desde este Centro Corporativo emanan todas las políticas y procedimientos que son aplicables a todas sus Empresa.

CEOSA se encuentra, a través de sus filiales, presente en muy diferentes sectores de actividad; inmobiliario, turístico, alimentario, asegurador, mobiliario urbano, servicio a empresas y en el sector socio-sanitario disponiendo a día de hoy de una plantilla total en el conjunto de sus empresas de 21.000 colaboradores/as.

V-2 Complementos Auxiliares, S.A. inicia su actividad en 1987 con el fin de ofrecer a las empresas:

- Externalización de servicios en áreas no estratégicas de la empresa.
- Delegación de la gestión de estas áreas a empresas especializadas; esto facilita la constante adecuación de los costes, calidad y servicios a un mercado cada vez más dinámico, aportando mejoras tecnológicas y aumenta el beneficio. Además, y lo que es más importante, liberada de actividades secundarias pero imprescindibles, la empresa puede concentrarse en su misión principal.

Las áreas complementarias para cualquier negocio son imprescindibles y a menudo una clave para alcanzar el buen desarrollo y los objetivos empresariales.

V-2 Servicios Auxiliares, S.A. permite a las empresas concentrarse en la actividad principal de su negocio y dejar en manos de terceros la gestión de sus áreas no estratégicas, a través de una oferta de servicios adecuada a sus necesidades y que abarca desde la selección y formación del personal, hasta el diseño y la organización de los servicios.

- Logística
- Merchandising
- Atención telefónica
- Auxiliares de información
- Transporte y distribución
- Servicios de conserjería
- Servicios de informática

- Servicios privados de protección contra incendios
- Servicios de mantenimiento
- Y otros ...

El objetivo de la elaboración de este Documento es inicialmente la de realizar y presentar un Diagnóstico conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa V-2 en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estando éste orientado a identificar las áreas que necesiten ser modificadas y representando, a su vez, el paso inicial a la posterior elaboración del Plan Empresarial de Igualdad, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la elaboración del Diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto fundamental de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros trabajadores/as; selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece la Ley 3/2007, Capítulo III, en los siguientes artículos:

**Art.45:**

*"Las empresas de mas de 250 trabajadores/as, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, deberán dirigir sus medidas de promoción de la igualdad a la elaboración de y aplicación de un plan de igualdad que tenga el contenido y alcance siguiente y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".*

**Art. 46.1:**

*"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".*

*"Los planes de igualdad fijaran los objetivos concretos 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".*

**Art. 46.2:**

*"Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempos de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

## **2. ALCANCE**

En su conjunto el presente Documento integrado por el Diagnóstico inicial y propio Plan de Igualdad, refleja la situación de V-2 en materia de Igualdad a fecha 1 de enero de 2009.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnostico inicial, será de aplicación en V-2 Complementos Auxiliares, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as indistinta-

mente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa. Sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas específicas para cada centro de trabajo.

Su aplicación se extenderá asimismo a aquellos centros que puedan abrirse en un futuro, o que se incorporen a la gestión de la Empresa.

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología.

#### **4. METODOLOGÍA**

##### **A. Análisis de Indicadores Cualitativos:**

Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

Así mismo, V-2 Complementos Auxiliares, pertenece a CEOSA, desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel corporativo para todas las Empresas del Grupo, es por ello que dentro de este análisis se incluye toda la documentación generada desde CEOSA, que sea de aplicación para la Empresa.

##### **B. Análisis de Indicadores Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RH (altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

- Representatividad de Género.
- Análisis de altas y bajas
- Análisis de Absentismos, Permisos y Excedencias.
- Análisis de Formación
- Análisis de Condiciones Laborales
- Análisis Retributivo

##### **C. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático RHnet:**

V-2 Complementos Auxiliares, dispone de herramientas informáticas (Soporte informático RHnet) creadas específicamente para la gestión de RH y dentro de estas de un módulo específico de Igualdad que le permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos. Dichas herramientas se encuentran integradas dentro de las Políticas de CEOSA en materia de Igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el Diagnóstico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la LO. 3/2007 Capítulo III, Art.46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Esta herramienta o Módulo de Igualdad, dispone de 6 áreas de análisis o grupos de informes establecidos en el siguiente orden:

1. Representatividad de Género
2. Altas y Bajas
3. Excedencias, absentismos y permisos
4. Formación

5. Condiciones de trabajo

6. Retribuciones

Todas las tablas donde se representan estos datos cuantitativos están clasificadas por género, porcentaje y distribución total.

## 5. DIAGNÓSTICO

El OBJETIVO de la elaboración de este DIAGNÓSTICO es conocer la situación exacta en la que se encuentra V-2 en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del DIAGNÓSTICO tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:

1. Características de la plantilla de V-2 y sus necesidades.
2. La Política de RR.HH. de V-2.

- Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la Igualdad.

Los ámbitos de análisis incluidos en el presente Diagnóstico atendiendo a las áreas que deben ser analizadas, todas ellas incluidas en la LO 3/2007, son los siguientes:

- Representatividad de Género.
- Selección, Contratación, Clasificación Profesional y Absentismo.
- Formación.
- Política y estructural salarial.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación.
- Condiciones de Trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo .

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida.
- Objeto de análisis.
- Diagnóstico.

### 5.1 Representatividad de género

#### LEY 3/2007

- El 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 por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Art.3

- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Disposición adicional primera.

#### Datos del análisis

- Examinar si las mujeres están proporcionalmente representadas en V-2 en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, como por, categorías, centros de trabajo, grupos profesionales...
- Analizar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos, la Alta Dirección o el Comité de Dirección.

#### Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para este área, como cualitativa.

#### Conclusiones y situación en materia de igualdad para V-2

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

### **5.2 Selección, contratación, clasificación profesional y absentismo**

#### **LEY 3/2007**

- El principio de igualdad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. Art.5

- 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

#### Datos del análisis

- Analizar en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos valorando la existencia o no de prácticas discriminatorias.
- Valorar si mujeres y hombres tienen el mismo acceso al empleo
- Comprobar si se fomenta la contratación de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.
- Examinar si se promueve y garantiza el acceso de mujeres a todos los puestos y niveles.
- Observar si se utiliza un lenguaje sexista en la clasificación profesional de los puestos.
- Comprobar si se fomenta la contratación indefinida para trabajadores y trabajadoras.
- Estudiar la distribución del absentismo y los motivos que lo han producido.

#### Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnóstico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para este área, como cualitativa.



### Conclusiones y situación en materia de igualdad para V-2

Resumen del diagnóstico y principales conclusiones de la situación actual en materia de igualdad de la Empresa.

#### **5.3 Formación**

##### **LEY 3/2007**

- El principio de igualdad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo publico, 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 la promoción 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 concedidas por las mismas. Art. 5.

- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Art.42 punto 1.

##### Datos del análisis

- Observar si se fomenta la formación de los empleados de forma igualitaria.
- Analizar si el acceso a la formación en V-2 se realiza de forma equilibrada proporcionando las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Valorar si se contribuye al equilibrio de sexo por cada nivel profesional para la promoción.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones de empleados en V-2.

##### Diagnóstico

En relación a la Formación que se ha planificado para la plantilla de la Empresa vemos atendiendo a lo datos de que disponemos que el numero a asistente a acciones formativas atendiendo al género resulta equilibrado. Lo mismo podemos observar en relación a la inversión realizada para las acciones formativas en relación al género.

Igualmente podemos constatar que estas acciones formativas se han realizado dentro de todos los Niveles representados en la Empresa así como dentro de todas las Categorías Profesionales dando por tanto acceso a la formación a ambos géneros y dentro de todos los Niveles Jerarquicos y Categorías Profesionales.

La distribución de género atendiendo al porcentaje del número de asistentes a acciones formativas, se corresponde con un 62,50% para los hombres y un 37,50% para las mujeres.

#### **5.4 Política y estructura salarial**

##### **LEY 3/2007**

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo publico, 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 la promoción 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 concedidas por las mismas. Art.5.

- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino entonos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14 punto 2.

#### Datos del análisis

- Estudiar si existe un principio de igualdad retributiva en V-2 a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.

- Observar que lo pluses no recaigan en los puestos y categorías ocupadas principalmente por hombres.

#### Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnostico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para este área, como cualitativa.

### **5.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

#### **LEY 3/2007**

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. Exposición de motivos III

- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los colaboradores y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Art. 44 punto 1

#### Datos del análisis

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a los empleados de V-2 a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

- Comprobar si existen iniciativas que fomenten y faciliten la participación de las mujeres en todas las áreas y actividades de la empresa.

#### Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnostico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para este área, como cualitativa.

#### Conclusiones y situación en materia de igualdad para V-2

Se deberá profundizar en temas de Conciliación ya que actualmente V-2 dispone de algunas políticas específicas de conciliación respondiendo de esta forma, por un lado a la necesidad de man-



tener una imagen atractiva en el mercado empresarial que atraiga talento y que a la vez responda a las necesidades de sus trabajadores y por otro lado a retener el talento del que ya se dispone y a su vez cumplir con la LO 3/2007 donde se establece fomentar medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando y sensibilizando de todo ello a sus trabajadores.

## 5.6 Comunicación

### LEY 3/2007

- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. Art. 41.

- Para la concesión de este distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Art. 52 punto 4.

#### Datos del análisis

- Comprobar el uso de un lenguaje e imagen adecuada por V-2 en clave de igualdad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

#### Diagnóstico

Planteamiento a nivel Corporativo y en concreto de Empresa de todos aquellos aspectos que se hayan considerado en el Diagnostico y sean de interés para su análisis para esta área tanto desde una visión cuantitativa, si correspondiese para este área, como cualitativa.

#### Conclusiones y situación en materia de igualdad para V-2

Aunque pendiente de borrador existen documentos dentro de la Organización donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo este como una fuente mas de Igualdad.

Se deberá establecer por V-2 Complementos Auxiliares y dentro de las Políticas de RR.HH. de CEOSA una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad, así como la difusión entre los/las colaboradores/as de la Organización de estas reglas lingüísticas.

Así mismo se deberá valorar y avanzar en una utilización de imágenes para su página Web, donde ambos géneros se encuentren por igual representados.

## 5.7 Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y salud laboral

### LEY 3/2007

- El principio de igualdad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo publico, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. Art.5

- La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Art. 27 punto 3 apartado c

- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes modificaciones relativas a la Ley PRL. 31/1995 (Párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del Art. 26):

“Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto... ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos”

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo... Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4).

#### Datos del análisis

- Observar si se valoran las posibles enfermedades de las colaboradoras y las condiciones que pueden requerir las mismas en situación de embarazo con riesgo.

- Examinar si existen medidas que permitan, a través de la aplicación de la Ley de PRL. 31/95 mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de los/de las colaboradores/as en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de colaboradores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (Ley de PRL 31/95)

- Conocer si se considera, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley de Igualdad 3/2007)

#### Diagnóstico

En relación a la Prevención de Riesgos Laborales V-2 dispone en cumplimiento con la Ley 31/1995 de PRL de 8 de Noviembre de un servicio de prevención mancomunado con las otras empresas del Grupo Alentis.

V-2 Complementos Auxiliares, deberá incluir dentro de la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007 las relacionadas con la situación de embarazo con riesgo y lactancia contempladas para las trabajadoras.

### **5.8 Protocolo del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.**

#### **LEY 3/2007**

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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 trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Art. 48 punto 1.

- Acoso laboral/sexual

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.

Son conductas de contenido sexual o libidinoso aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

Dos tipos de acoso sexual:

- Chantaje sexual: el sujeto activo del acoso condiciona un determinado derecho o beneficio a la realización de un acto de contenido sexual.

- Acoso sexual ambiental: el sujeto activo crea un entorno desagradable, intimidatorio u ofensivo para la víctima, sin existir un condicionamiento o repercusión sobre el disfrute de derechos (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc).

Basta una única conducta.

- 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).

Pueden ser actos de proyección general o dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres. También puede presentarse de forma individual, como la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo).

Se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

Acciones que caben incluir en el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:

1- Realizar insinuaciones sexuales ya sea por Directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.

2- La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.

3- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.

4- Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.

5- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.

6- Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.

7- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.

8- Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.

9- Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.

10- Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

#### Mobbing o acoso moral

Se usa el término para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo.

El presunto agresor o agresores suelen valerse de algún argumento o estatuto de poder del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza de grupo o nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

Acciones que caben incluir en el concepto de mobbing o acoso moral:

Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese

1. No permitir que se exprese el trabajador
2. Criticar, la vida privada
3. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto
4. Amenazar verbalmente o por escrito
5. No hablarle
6. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros

Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros

1. Murmurar y calumniar o lanzar rumores sobre el trabajador/a
2. Ridiculizar o reírse del trabajador/a
3. Burlarse de su vida privada, sexo o religión

Desacreditar el trabajo

1. No confiarle tarea
2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación
3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles
4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias
5. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos; es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO**

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, V-2 en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la empresa se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Los trabajadores de V-2 tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- V-2 velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad.

- V-2 reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Comisión de Igualdad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO**

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con



los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; 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, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. con arreglo a las siguientes cláusulas:

## I. PRINCIPIOS GENERALES

I. 1.- En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

I. 2.- Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

I. 3.- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I. 4.- Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

I. 5.- Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

## II. DEFINICIONES

II.1.- A efectos del presente Protocolo, la expresión “persona protegida” se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal que preste sus servicios en V-2.

Se incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por V-2, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.



Incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con V-2 llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

II.2.- La expresión “acoso” alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

### **III. PREVENCIÓN**

III. 1.- El presente Protocolo será difundido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose disponible en la intranet de la empresa.

III. 2.- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad realizará, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

III. 3.- La empresa velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

### **IV. PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO**

IV. 1.- Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV. 2.- Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso al Dpto. de RR.HH. para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo del Servicio de la Asesoría Jurídica) así como, en su caso, de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario.

IV. 3.- La Comisión de Igualdad informará al Departamento de Recursos Humanos, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV. 4.- En función de la relación jurídica con la empresa, la Comisión de igualdad propondrá sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la Comisión de Igualdad.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de la empresa, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

IV. 5.- La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 13 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV. 6.- Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad, deberán remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, y al que deberán contestar en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Una vez contestado por las partes implicadas, los expertos que hayan sido requeridos para intervenir, deberán remitir el informe de diagnóstico de la situación a la Comisión de Igualdad, indicando si se ha alcanzado una solución y, en su caso, los términos de la misma.

La Comisión de Igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

IV. 7.- Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar a la empresa, la adopción de la medida cautelar consistente en el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La asunción o revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del Jefe del Departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior, sin que pueda conllevar ningún tipo de represalia o trato desfavorable alguno.

## **V. DISPOSICIONES ADICIONALES**

V. 1.- Si advirtiera falta o delito, la Comisión de Igualdad suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de RR.HH.

V. 2.- Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

V. 3.- El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

V. 4.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

V. 5.- Las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

## **6. PLAN DE IGUALDAD**

El objetivo del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

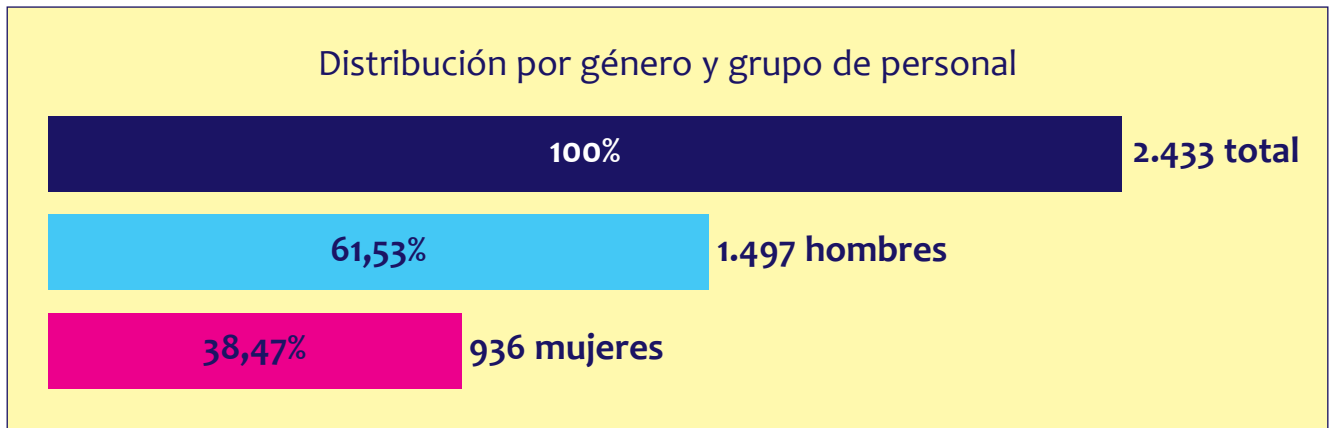
- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de V-2 se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

### **6.1 Resultado del diagnóstico**

6.1.1 Área de análisis en el estudio de la representatividad de género.

Este análisis se efectúa sobre un total de plantilla, siendo esta de 2.433 trabajadores/as y descomponiéndose según el género en 1497 hombres y 936 mujeres. Siendo la representación de la mujer de un 38,47% del total, mientras que los hombres se sitúa en un 61,53%.

- Análisis de género por tipo de personal



La mayor representación de la mujer, porcentualmente, hablando, corresponde a la estructura operativa, donde se encuentra representada en un 38,53% (934 mujeres de un total de 2.433).

Posteriormente estaría representada en la estructura de negocio en un 22,22% (2 mujeres de un total de 9 trabajadores/as).

- Análisis de género por niveles jerárquicos

Nivel	Total	Hombre	Mujer
- Nivel 1:	2.424	1.490	934
- Nivel 2:			
- Nivel 3:			
- Nivel 4:	7	5	2
- Nivel 5:			
- Nivel 6:	2	2	0
- Nivel 7:			
- Nivel 8: Directivo			
- Nivel 9: Alta Dirección			
<b>Total:</b>	<b>2.433</b>		

Teniendo representación la empresa en sólo tres niveles jerárquicos (niveles 1,4,6) se desprende claramente que el 99,78% de las mujeres se sitúan en el nivel jerárquico más bajo (nivel 1) concretamente 934 mujeres de un total de 936 mujeres.

En niveles superiores la mujer desaparece progresivamente teniendo únicamente representatividad en el nivel jerárquico 4, con un porcentaje del 0,21% (2 mujeres de un total de 936) y desapareciendo totalmente en el resto.

- Análisis de género por antigüedad

Por el análisis de los datos, podemos observar que la presencia de la mujer en la

empresa, con una antigüedad consolidada entre 10 y 24 años es notoriamente inferior a los hombres, siendo los porcentajes de 67,92% en hombres (36 hombres) frente al 32,08% en las mujeres (17 mujeres). Del mismo modo entre 0 y 9 años de antigüedad la presencia es también inferior en las mujeres un 38,42% (824) mujeres frente al 61,58% en los hombres (1.321 hombres).

En el tramo de antigüedad de 30 a 34 años las mujeres han desaparecido totalmente, siendo únicamente la presencia de los hombres en dicho tramo.

- Análisis de género por edad

Del estudio realizado de los datos de edad, observamos que en el tramo de edad hasta 25 años la presencia de las mujeres es minoritario, un 25,34% (239 mujeres de 943) con respecto a los hombres, un 74,65% (704 hombres de 943 trabajadores).

Cuando llegamos al tramo medio entre 25 y 50 años, los datos arrojan una equiparidad entre mujeres y hombres, 52,46% (638 mujeres de 1216 trabajadores/as), frente al 47,53% (578 hombres de 1216 trabajadores) de ellos.

Es de nuevo en el tramo siguiente, de más de 50 años, donde observamos que las mujeres, 21,53% (59 mujeres de un total de 274 trabajadores) pierdan presencia con respecto a los hombres un 78,46% (215 hombres de un total de 274 trabajadores).

6.1.2 Contratación, clasificación profesional, absentismo

**TOTAL DE ALTAS EN EL AÑO 2008**



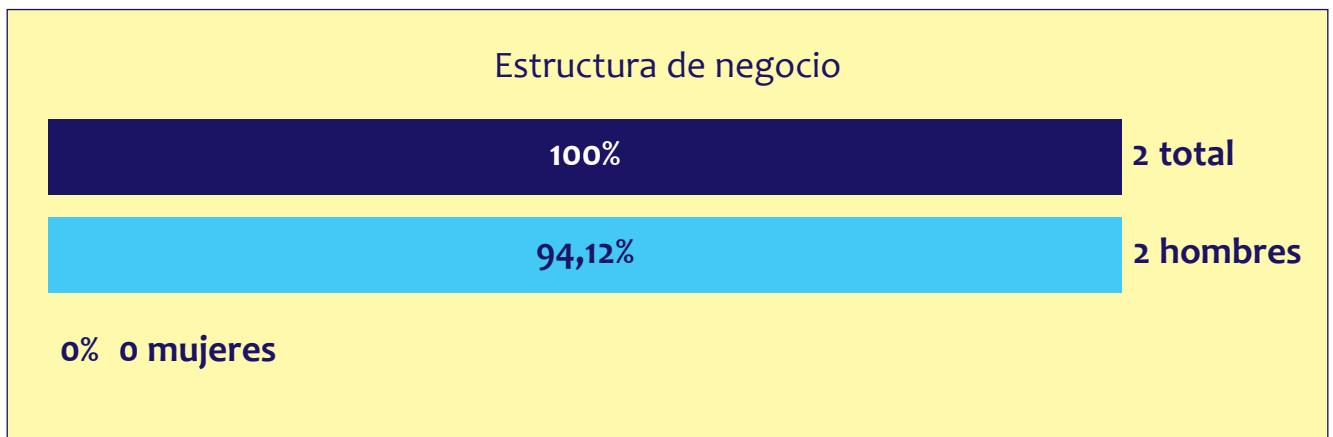
El diagnóstico de las altas se realiza sobre un total de 4.304 (100%) de las cuales 2.308 (53,62%) pertenece a los hombres y 1.996 (46,38%) pertenece a las mujeres.

**- Altas por edad**

EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIAS
De ... a 18	340	237	80,29	67	19,71	40%
de 18 a 25	2.166	1.286	59,37	880	40,63	72,82%
de 26 a 30	466	198	42,42	268	57,51	60,82%
de 31 a 40	616	279	45,42	268	57,51	58,96%
de 41 a 50	537	86	50,89	83	49,11	59,26%
de 51 a 60	8	7	87,50	1	12,50	66,66%
de 61 a 65	2	2	100	0	0	100,00%

Del conjunto de datos, se desprende que las mujeres son mayoritariamente contratadas en el grupo de edad comprendido entre 2 y 50 años, que junto a su grupo profesional operativo necesita de una buena política de conciliación familiar.

**- Altas por tipo de personal**





**- Bajas año 2008**



El diagnóstico de las bajas se realiza de un total de 3.891 bajas (100%) de las cuales 2.210 (58,80%) pertenece a hombres y un total de 1.681 (43,20%) pertenece a mujeres.

**- Bajas por edad**

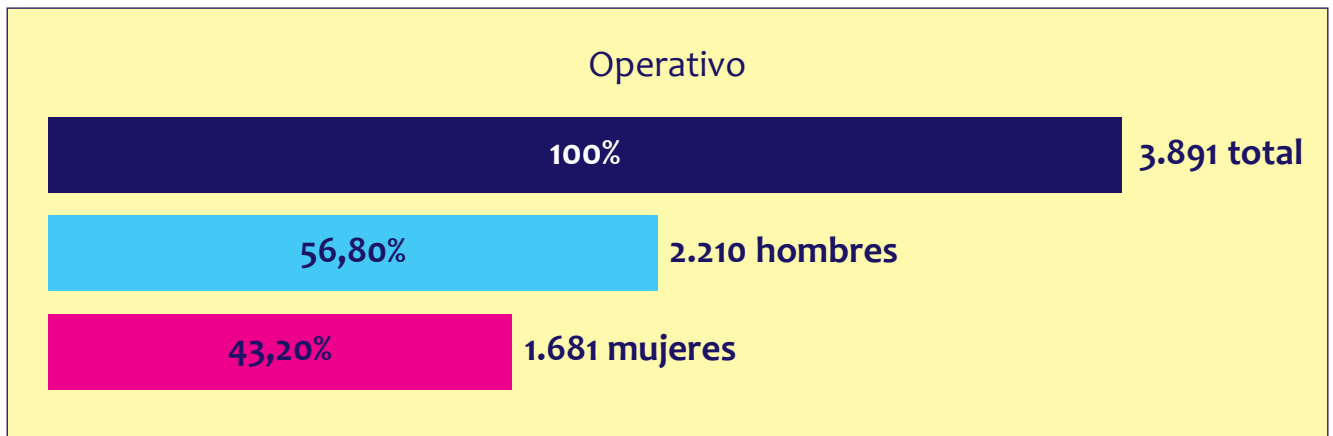
EDAD	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIAS
De ... a 18	159	108	67,92	51	32,08	35,84%
de 18 a 25	2.235	1.426	63,80	809	36,20	27,60%
de 26 a 30	416	194	46,63	222	53,37	6,74
de 31 a 40	521	253	48,56	268	51,44	2,88%
de 41 a 50	414	147	35,51	267	64,49	28,98%
de 51 a 60	136	73	53,68	63	46,32	7,36%
de 61 a 65	7	6	85,71	1	14,29	71,42%
+ de 65	3	3	100,00	0	0,00	100%

Analizando los datos, se observa que existe una mayor cantidad de bajas, en el tramo de edad comprendido entre los 25 y 50 años, coincidiendo ese mismo tramo con las altas, por lo que se pone en duda la política de conciliación familiar de la empresa.

**- Bajas por tipo de personal**

- Estructura de negocio: no se ha producido ninguna baja en esta área.

**- Bajas por Operativo**



Del análisis de datos, se desprende que existe una paridad en las bajas entre los hombres y las mujeres, que se corresponde con lo que existe en relación a las altas.

**- Excedencias**

TOTAL	38	%	H	%	M	%
Excedencia por cuidado de hijo	1	0%	0	0%	1	100%
Excedencia por maternidad	3	0%	0	0,00%	3	100%
Excedencia voluntaria	34	35,29%	12	0,00%	32	64,71%

Del análisis de los datos, observamos que las mujeres tienen mayor número de excedencias voluntarias, aglutinando la totalidad de las excedencias por maternidad y cuidado de hijos.

**- Absentismo (Contingencias comunes y Contingencias profesionales)**

TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
27.647	14.678	53,09	12,969	46,91	4,11%

**- Permisos por maternidad y paternidad**

TOTAL DÍAS	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
2.287	13	0,59	2.274	99,41	98,82

De los datos se desprende que la casi totalidad de los permisos por maternidad/paternidad corresponden a las mujeres, porque la legislación otorga 16 semanas a la mujer con respecto a los 13 días de los hombres.

6.1.3 Formación y planes de desarrollo

P. FORMADAS	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
40	25	62,50	15	37,50	25

Del análisis de datos se desprende lo siguiente:

1. El acceso a la formación profesional y el personal formado es equilibrado entre los hombres y mujeres, puesto que los planes de formación y desarrollo de los trabajadores es neutro.
2. El porcentaje de género formado es acorde a la representatividad de la plantilla.
3. En cuanto al tipo de formación, esta basado en un 80% en acciones de formación encaminadas al abandono de la empresa para su desarrollo. En cuanto al numero de acciones formativas es muy escaso solo se han formado un 1,64% del total de la plantilla.

#### 6.1.4 Análisis de las condiciones de trabajo

- Por tipos de contrato:

- Indefinido

TOTAL INDEF.	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
1.121	619	55,22	502	44,78	10,44

- Temporales

TOTAL TEMP.	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
1.312	878	66,92	434	33,08	33,84

A pesar de que en absolutos existe mayor porcentaje de contratación de hombres con respecto a las mujeres, un análisis de porcentaje relativo, nos indica que el 53,63% de las mujeres de la empresa están con una contratación indefinido, respecto al 41,35% de los hombres, en esto indica mucho, las políticas de contratación del Gobierno.

- Por tipos de jornada:

- Jornada completa

TOTAL COMPL.	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
1.470	826	56,19	644	43,81	12,38

- Jornada reducida

TOTAL REDUC.	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
963	671	69,68	291	30,32	39,36

Al igual que en los tipos de contrato, las mujeres tienen un porcentaje relativo del 68,80% de jornada completa, que también refleja la adaptación de la política de contratación de la empresa a las políticas de fomento para la contratación del Gobierno.

- Reducciones de jornada:

REDUCCIONES	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIA
38	18	47,37	20	52,63	5,26

Aunque existe una paridad entre hombres y mujeres, llevado a porcentajes relativos, el 2,13% de las mujeres, frente al 1,20% de los hombres, la diferencia es mayor.

- Análisis de la retribución salarial:

- Jornada completa

RETRIBUCIONES	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	DIFERENCIAS
10.000€	1.620	981	65,53	639	30	68,26%
10.000 a 15.000€	489	263	17,56	226	13,59	24,14%
15.000 a 20.000€	252	193	12,89	59	19,59	6,30%
20.000 a 25.000€	53	45	3,00	8	20,52	0,85%
25.000 a 30.000€	11	8	0,53	3	20,37	0,32%
30.000 a 35.000€	5	4	0,20	1	16,67	0,10%
35.000 a 40.000€	3	3	0,20	0	16,67	0,00%

6.1.7 Comunicación

6.1.8 Salud Laboral

En la protección o la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias, para evitar la exposición a cualquier actividad susceptible de representar un riesgo tanto para la trabajadora, como para el feto, pasando a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, como se contempla en el artículo 45.1 ET

Existe documentación elaborada por la empresa y entregada a los trabajadores, junto con información sobre los riesgos y medidas preventivas que puedan afectar a la reproducción de los trabajadores, o las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia natural o que han dado a luz recientemente.

6.1.9 Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo.

La empresa dispone de un protocolo de actuación en materia de acoso laboral/sexual y por razón de sexo.

Para cada una de las áreas analizadas queda reflejado en relación a las conclusiones obtenido a través del diagnóstico, cómo se encuentra la empresa en materia de igualdad y en qué grado cumple con la normativa legal, de forma gráfica, mediante el siguiente impreso.

- Ficha Gráfica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento LO 3/2007.

Y atendiendo a los valores establecidos en la siguiente tabla:

La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

En base a las conclusiones obtenidas para el Diagnóstico y el grado de cumplimiento quedan establecidos así mismo los objetivos del Plan y Acciones que deberán aplicarse.

Área de análisis	Conclusiones		
	Adecuado	Debemos mejorar	No adecuado
Representatividad de género			
Selección-contratación-clasificación profesional y absentismo			
Formación y planes de desarrollo			
Promoción profesional			
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
Comunicación			
Condiciones de trabajo: prevención de riesgos y salud laboral			
Prevención del acoso laboral-sexual y del acoso por razón de sexo			

## 6.2 Objetivos Generales

Los objetivos generales de este plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad en la empresa.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, asegurando que la gestión de RR.HH sea conforme a los mismos.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales, por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

### 6.2.1 Objetivos específicos

#### - Análisis de género

- 01.- Incrementar el número de mujeres en la plantilla.
- 02.- Potenciar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

#### - Contratación, clasificación profesional y absentismo

- 03.- Evitar discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo, raza y religión.

04.- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

- Formación y Planes de desarrollo

05.- Creación de un plan de formación efectivo.

- Política y estructura salarial

06.- Mantenimiento de la igualdad retributiva.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

07.- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la empresa.

08.- Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción.

09.- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

- Comunicación

10.- Conocimiento del plan de igualdad.

11.- Eliminar la comunicación sexista.

### 6.3 Acciones

Una vez identificados los objetivos como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para V-2.

- Acciones de mejora (AM)

- Incrementar el número de mujeres en plantilla.

**AM 01 - 1:** En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencias para ser contratadas en la estructura operativa, personal de sexo femenino.

**AM 01 - 2:** Se utilizara en los anuncios para la contratación de personal en la estructura operativa, un lenguaje y terminología atractiva y no discriminatoria para el sexo femenino.

- **Potenciar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.**

**AM 02 - 1:** Establecer en las bases de promoción interna que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres.

- **Evitar discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo, raza y religión.**

**AM03 - 1:** Revisión y modificación en los formularios de solicitud de empleo, de los datos requeridos en función de otros factores que no sean los meramente profesionales.

**AM 03 - 2:** Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

- **Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personas.**



**AM 04 - 1:** Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas observando el número de contrataciones de cada sexo en proporción a las solicitudes recibidas.

**- Creación de un plan de formación efectiva.**

**AM 05 - 1:** Realizar un estudio de las diferentes necesidades formativas en las distintas categorías profesionales existentes en operativo.

**- Mantenimiento de la igualdad retributiva.**

**AM 06 - 1:** Continuar aplicando medidas mediante los mecanismos legales, que aseguren, como hasta ahora, una Igualdad retributiva entre ambos géneros, a través de la aplicación de bandas salariales por categorías.

**- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la empresa.**

**AM 07 - 1:** Facilitar la libre elección de turno de trabajo, al trabajador/a con hijo/a menor de 3 años o personas dependientes sin reducción de jornada.

**AM 07 - 2:** Facilitar el acompañamiento al médico, a trabajadores/as con personas a cargo según la legislación vigente.

**- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.**

**AM 08 - 1:** Se creará una campaña informativa sobre las medidas de conciliación y la ley de conciliación, enfocadas al género que menos se acogen a estas medidas.

**- Conocimiento del Plan de Igualdad**

**AM 09 - 1:** Dar a conocer a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, de manera ágil y clara, el Plan de Igualdad.

**- Eliminar la comunicación sexista**

**AM 10 - 1:** Adaptación de la terminología del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.L. a una terminología de género.

**AM 10 - 2:** Adaptación o eliminación en algunos casos, de terminologías en los formularios de acceso a la empresa en preguntas de índole personal y no profesional.

Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con lo establecido en la LO 3/2007.

Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- Fichas de análisis

<b>Área de actuación:</b> <i>Análisis de género</i>		
<b>Objetivo específico:</b> <i>Incrementar el número de mujeres en la plantilla.</i>		
<b>Acciones</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Fecha implant.</b>
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para ser contratado para la estructura operativa, personal de sexo femenino.	<b>A</b>	<b>6 meses</b>
- Se utilizará en los anuncios para la contratación de personal en la operativa, un lenguaje y terminología atractiva y no discriminatoria para el sexo femenino.	<b>A</b>	<b>6 meses</b>
<b>Área de actuación:</b> <i>Análisis de género</i>		
<b>Objetivo específico:</b> <i>Potenciar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.</i>		
<b>Acciones</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Fecha implant.</b>
- Establecer en las bases de promoción interna que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres.	<b>A</b>	<b>6 meses</b>
<b>Área de actuación:</b> <i>Contratación, clasificación profesional y absentismo</i>		
<b>Objetivo específico:</b> <i>Evitar discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo, raza o religión</i>		
<b>Acciones</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Fecha implant.</b>
- Revisión y modificación en los formularios de solicitud de empleo, de los datos requeridos en función de otros factores que no sean los meramente profesionales.	<b>A</b>	<b>6 meses</b>
- Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.	<b>A</b>	<b>2 años</b>
<b>Área de actuación:</b> <i>Contratación, clasificación profesional y absentismo</i>		
<b>Objetivo específico:</b> <i>Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal</i>		
<b>Acciones</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Fecha implant.</b>
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, observando el número de contrataciones de cada sexo en proporción a las solicitudes recibidas.	<b>M</b>	<b>1 año</b>

**Área de actuación:** *Formación*

**Objetivo específico:** *Creación de un Plan de Formación efectivo.*

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Realizar un estudio de las diferentes necesidades formativas en las distintas categorías profesionales existentes en operativo.	<b>A</b>	<b>2 años</b>

**Área de actuación:** *Política y estructura salarial*

**Objetivo específico:** *Mantenimiento de la igualdad retributiva.*

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Continuar aplicando medidas mediante los mecanismos legales, que aseguren, como hasta ahora, una igualdad retributiva entre ambos generos, a través de la aplicación de bandas salariales por categorías.	<b>A</b>	<b>2 años</b>

**Área de actuación:** *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

**Objetivo específico:** *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y de desarrollo profesional dentro de la empresa.*

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Facilitar la elección de turno de trabajo al trabajador/a con hijo/a menor de 3 años o personas dependientes, sin reducción de jornada.	<b>M</b>	<b>2 años</b>
- Facilitar el acompañamiento al médico, ya sea de familia o especialista, a personas a cargo con gran dependencia.	<b>M</b>	<b>2 años</b>

**Área de actuación:** *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

**Objetivo específico:** *Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción.*

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- En casos de promoción interna, la empresa se obliga a contar en el proceso de selección con aquellos/as trabajadores/as que hayan conciliado, como máximo 6 meses antes de dicha promoción.	<b>A</b>	<b>1 año</b>

**Área de actuación:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo específico:** Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Crear una campaña informativa sobre las medidas de conciliación y la ley de conciliación enfocadas al género que menos se acoge a estas medidas.	<b>A</b>	<b>2 años</b>

**Área de actuación:** Comunicación

**Objetivo específico:** Conocimiento del Plan de Igualdad.

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Dar a conocer de manera ágil y clara, el plan de Igualdad a todas lastrabajadoras y trabajadores de la empresa.	<b>A</b>	<b>1 año</b>

**Área de actuación:** Comunicación

**Objetivo específico:** Eliminar la comunicación sexista en la empresa.

Acciones	Prioridad	Fecha implant.
- Adaptación de la terminología del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. a una terminología de género.	<b>M</b>	<b>1 año</b>
- Adaptación o eliminación en otros casos, de terminologías en los formularios de acceso a la empresa, en preguntas de índole personal y no profesional.	<b>M</b>	<b>1 año</b>

**Prioridad (códigos):**

**A:** Alta.

**B:** Baja

**M:** Media

**6.4 Seguimiento y evaluación**

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46:

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

El SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su desarrollo e implementación.

Los objetivos del Seguimiento y Evaluación son:

- Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos.
- Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el compromiso de continuidad por las partes que desde el inicio han sido partícipes en la elaboración del Diagnóstico, confección del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación; en este sentido se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, un nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

<b>Nivel de responsabilidad Plan de Igualdad</b>	
<b>Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan</b>	<b>Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.</b>
<b>Alta dirección</b>	<b>Apoyar al Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.</b>
<b>Representación sindical</b>	<b>Apoyar al Comité Permanente de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.</b>
<b>Personas responsables de la ejecución del Plan</b>	<b>Apoyar al Comité Permanente de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.</b>

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para este fin:

- Ficha de Seguimiento individualizada por acción.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Disponiendo para las acciones del Plan del impreso correspondiente, de forma que éste sea cumplimentado de forma individualizada para cada una de ellas, con el fin de realizar su correcto seguimiento.

- Ficha de seguimiento individualizada por acción

Ficha de seguimiento Plan de Igualdad	
Código de acción:	Tipo de acción:
Datos cualitativos y cuantitativos de los resultados obtenidos:	
Proceso de ejecución de la acción:	
Fecha realización:	
Periodos de seguimiento:	
Observaciones:	
Cumplimentada por:	
Responsable Plan	C. Permanente Igualdad
Fdo.:	V° B°:



- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

<b>Ficha de evaluación Plan de Igualdad</b>
<b>Fecha realización:</b>
<b>Evaluación sobre resultados:</b> <p style="margin-left: 40px;"><b>Grado de cumplimiento de los objetivos:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Nivel de corrección alcanzados:</b></p>
<b>Evaluación sobre procesos</b> <p style="margin-left: 40px;"><b>Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Medidas o modificaciones de las acciones:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Tipos de modificaciones y circunstancias que las motivan:</b></p>
<b>Evaluación sobre impacto</b> <p style="margin-left: 40px;"><b>Estado de la empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Cambios producidos en la cultura empresarial:</b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b>Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de hombres y mujeres:</b></p>
<b>Otras observaciones</b>
<b>Conclusiones</b>

Las partes implicadas en el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación del Plan de Igualdad así como en su seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas (AM)
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad (AFI)
- Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación
- Sistema de seguimiento y control de las mismas

## 6.5 Actualización del Plan de Igualdad

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª:

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de Igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.

## 7. ANEXOS

### 7.1 Fichas

### 7.2 Glosario de términos de igualdad

**Acoso sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de las mujeres y hombres.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Análisis de Género:** Estudio de las diferentes condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidos a los roles que tradicionalmente se le han asignado.

**Brecha salarial por razón de sexo:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de mujeres y hombres.

**Coeducación:** Conjunto de contenidos, objetivos y estrategias que parte de la revisión de las pautas sexistas de la sociedad, y tiene como objetivos promover un desarrollo integral de la persona, libre de la limitación impuesta por los estereotipos de género y prevenir, compensar o erradicar aquellas desigualdades en los seres humanos que no tienen otra justificación que la inercia de la discriminación por razón de sexo y género propia de nuestra cultura.

**Conciliación de la vida personal, laboral y de la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y hombres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

**Corresponsabilidad:** Distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses mejorando la salud física y psíquica del individuo y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva para ambos sexos.

**Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo.

**Discriminación directa:** Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o

podiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Implica dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, por motivos de sexo, étnicos, religiosos, políticos, etc.

**Discriminación indirecta:** Situación en la que una ley, reglamento, medida o práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

**Discriminación múltiple:** Situación donde la suma de factores como edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

**Equidad de Género:** Alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia.

**Estereotipos:** Conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a mujeres y hombres.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición biológica) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda barrera que basada en el sexo de la persona impida su participación económica, política y social.

**Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** El principio de igualdad 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.

**Perspectiva de Género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**Rol:** Pauta de acción y comportamiento asignada a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes en una sociedad patriarcal.

**Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad y puestos.

**Sexo:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

### 7.3 Plantillas

### 7.3.1 Solicitud de permiso por cambio de domicilio



**Para:** Departamento de Operativa

**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

#### SOLICITUD DE PERMISO POR CAMBIO DE DOMICILIO

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
comunica a través de la presente, que en virtud al derecho reconocido en el art. 31, apartado D  
del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., los próximos días  
..... se ausentará del trabajo para proceder al traslado de muebles y demás  
pertenencias, así como para la realización de los trámites legales necesarios para trasladar su  
actual domicilio al nuevo, sito en.....

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

### 7.3.2 Solicitud de permiso por excedencia voluntaria



**Para:** Departamento de Operativa

**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

#### SOLICITUD DE PERMISO POR EXCEDENCIA VOLUNTARIA

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
comunica a través de la presente su voluntad de ejercer el derecho que le confiere el art. 32.1 del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A., a disfrutar de un periodo de excedencia de ..... meses, desde el ..... de ..... de 20.... hasta el ..... de ..... de 20.....

El motivo de la misma es el siguiente:

.....  
.....

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

### 7.3.3 Solicitud de permiso por matrimonio



**Para:** Departamento de Operativa

**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

### SOLICITUD DE PERMISO POR MATRIMONIO

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
pone en su conocimiento que el próximo día ..... de ..... de 20..... contraerá  
matrimonio en la población de .....

Es por ello que solicita permiso para ausentarse del trabajo durante 18 días naturales a  
contar a partir de la fecha del hecho, de conformidad con lo establecido en el art. 31, apartado  
A, del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....



### 7.3.4 Solicitud de permiso para acudir a exámenes



**Para:** Departamento de Operativa

**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

### SOLICITUD DE PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
pone en su conocimiento que encontrándose realizando los estudios de .....  
....., ha sido convocado a la realización de un examen.

Que dicho examen tendrá lugar en ....., el  
día ..... de ..... de 20....., coincidiendo con su jornada de trabajo, por lo  
que basándose en el art. 31, apartado F del Convenio Colectivo de V-2 Complementos  
Auxiliares, S.A., solicita permiso para ausentarse del trabajo dicho día de examen.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

### 7.3.5 Solicitud de anticipo



**Para:** Departamento de Operativa  
**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

### SOLICITUD DE ANTICIPO

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
solicita a través de la presente, le sea concedida la cantidad de ..... €, con  
cargo a la nómina del mes de ....., en virtud de lo recogido en el art. 47  
del Convenio Colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

### 7.3.6 Solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijos/as



**Para:** Departamento de Operativa  
**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

### SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
comunica mediante este escrito que es su intención ejercer el derecho de reducción de jornada laboral que la confiere la Ley de Conciliación familiar en su capítulo I, art. segundo, como consecuencia de tener bajo su cuidado directo a su hijo/a de ..... meses/años de edad.

Esta reducción desearía que fuera de ..... horas diarias, con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo ..... de .....

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

7.3.7 Solicitud de permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal



**Para:** Departamento de Operativa  
**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

**SOLICITUD DE PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL**

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
le notifica su ausencia al trabajo el próximo día ..... por haber sido llamado a asistir en  
calidad de ..... a un ..... a celebrar en  
.....

La duración de esta ausencia dependerá del tiempo que sea exigido.

Con ello ejercita el derecho que tiene reconocido en el Convenio Colectivo de V-2  
Complementos Auxiliares, S.A., en su art. 31, apartado E.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....

### 7.3.8 Solicitud de reducción de jornada por cuidado directo de un familiar



**Para:** Departamento de Operativa  
**c/c:** Departamento de Admón. de Personal

**Fecha:** .....

#### SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR

D. / Dña....., con D.N.I. nº: .....  
comunica mediante este escrito que es su intención ejercer el derecho de reducción de jornada laboral que le confiere la Ley de Conciliación familiar en su capítulo I, art. segundo, como consecuencia de tener bajo su cuidado directo a D. / Dña.: .....  
quien presenta un tipo de discapacidad física, psíquica, sensorial (*táchense las que no procedan*).

Esta reducción desearía que fuera de ..... horas diarias, con reducción proporcional de salario y efectividad desde el próximo día ..... de ..... de 20.....

Para testimoniar dicho permiso se presenta copia de informe médico de la persona dependiente.

Sirva la presente a los efectos legales oportunos.

Atentamente,

Recibí y sello de la empresa

Fdo.: .....

Nº de orden: .....

Delegación:.....

Provincia: .....