

Plan de igualdad de Asepeyo Monalisa

Índice

I. Introducción	3
II. Declaración programática	4
III. Objetivos generales del plan	4
IV. Ámbito de aplicación	5
V. Conjunto de medidas	5
VI. Condicionamiento económico del plan de igualdad	13
VII. Difusión del plan de igualdad	13
VIII. Comisión de seguimiento	13

I. Introducción

La evolución de las condiciones económicas y sociales a lo largo del tiempo, ha propiciado que el rol del trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

Numerosos estudios consideran que el equilibrio de todo individuo se encuentra sustentado por cuatro pilares principales: la familia, las relaciones sociales-amigos, el trabajo y la dedicación a uno mismo. El peso específico de cada ámbito dentro del global, lo establece cada uno y su correcta conjunción nos llevaría a una situación de *bienestar* entendido como tal “*el estado de completo bienestar físico, mental y social.*” (según la definición de la OMS.)

Para cualquier empresa de servicios y con voluntad de liderazgo como la nuestra, las personas son su principal activo y conscientes de ello, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, siempre hemos mostrado el deseo de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de Asepeyo.

En el presente proyecto y enmarcados en un entorno de búsqueda de la *calidad total o excelencia profesional*, hemos querido dar un paso más hacia el comentado bienestar laboral, analizando las características del capital humano de Asepeyo al objeto de promover medidas que les garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y beneficien, por extensión, a la propia empresa.

La modificación en las últimas décadas del rol tradicional de la mujer (centrado fundamentalmente en actividades relacionadas con la familia, la reproducción, el cuidado y la educación de los hijos), supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos, culturales y sanitarios. El descenso de la natalidad, los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a estudios superiores, han definido una situación social diferente de la mujer, incorporada en mayor medida al mundo laboral, pero aún en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir todavía gran parte de las tareas relativas al ámbito familiar. Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio cultural o social de esta magnitud, implica un cambio de mentalidad del hombre pero también de la misma mujer para evitar sentimientos contradictorios y prejuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

La llamada Conciliación o Equilibrio de la Vida Familiar y Laboral (Work-life balance) no está siendo fácil y, aunque cada vez en menor medida, puede ser mal interpretada por determinados sectores que lo perciben como una carga social que deben asumir sin recompensa alguna. Esta visión sesgada de la realidad está empezando a ser modificada por las empresas, mediante la instauración de políticas de equidad, demostrando en todos los casos una mayor satisfacción de las personas que conforman sus plantillas, redundando en su fidelización e identificación positiva con la empresa.

En este contexto, a finales del año 2005 se creó en Asepeyo un grupo de trabajo formado por expertas de diversas áreas de la Mutua (sanitaria, servicio de prevención propio y RRHH), con la misión de recabar toda la información sobre la situación de la mujer en Asepeyo y proponer medidas con el objetivo de avanzar hacia la excelencia en el tratamiento de la igualdad por razón de género en la empresa, favoreciendo al mismo tiempo la conciliación de la vida personal y profesional de la totalidad del colectivo. Además se determinó el propósito de analizar los riesgos específicos de la mujer en el ámbito laboral, problemas de salud que ello pudiera generar y medidas para evitarlos.

Este grupo desarrolló su trabajo (Proyecto Monalisa) a lo largo del año 2006, coincidiendo con la tramitación parlamentaria de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El resultado conformó un excelente punto de partida, para el desarrollo del preceptivo diagnóstico de situación, así como para la elaboración del presente Plan de igualdad de Asepeyo-Monalisa.

II. Declaración programática

Ambas partes (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores) tienen el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido, apuestan por la adopción de medidas específicas a favor de la mujer con la finalidad de conseguir en Asepeyo la igualdad efectiva y la eliminación de todas las discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que se trata de medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de todos y todas las trabajadoras de Asepeyo, este propósito se concreta mediante la elaboración y aplicación del “plan de igualdad de Asepeyo-Monalisa”, que alcanza las siguientes materias:

- a.- Selección.
- b.- Formación.
- c.- Promoción.
- d.- Retribución.
- e.- Conciliación.
- f.- Comunicación.
- g.- Salud Laboral y Prevención de riesgos.
- h.- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La realización del análisis, diagnóstico de situación y posterior elaboración del plan de igualdad ha sido encargada a la “Comisión de Igualdad”, integrado de forma paritaria, de una parte, 5 por las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y su porcentaje de representación, y de otra parte, 5 representantes de la empresa, siendo también paritaria la representación de mujeres y de hombres en dicha Comisión.

La Comisión de Igualdad es consciente que la situación actual es mejorable, si bien no debe pasar inadvertida la voluntad manifestada en los últimos años de avanzar en la consolidación de la igualdad de género en nuestra empresa, y en los logros alcanzados como, entre otros, el arbitraje de procedimientos específicos para el abordaje del acoso en el trabajo.

En cualquier caso, nos encontramos ante un reto que requiere la implicación de todas las personas que conforman la plantilla de Asepeyo, en todos y cada uno de los niveles de representación, y en especial con la de las personas que desarrollan funciones directivas.

III. Objetivos generales del plan

En consonancia con lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Comisión establece como principal objetivo, el garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello el Plan procurará garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, de los procedimientos y políticas definidas en la Ley, en lo referente a los procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la plantilla.

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Asepeyo y la representación legal de los trabajadores, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entendiendo por:

- Acoso sexual aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Evitar cualquier discriminación por razón de sexo, o trato desfavorable, relacionada con el embarazo o la maternidad.

IV. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación alcanza a toda la plantilla de Asepeyo, Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social nº 151.

V. Conjunto de medidas

De Acuerdo con lo establecido en el art. 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, a partir del cual se establecerán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

A partir del diagnóstico de situación, La Comisión ha establecido un conjunto de medidas, desarrollado por materias, que conforman el Plan de Igualdad de Asepeyo-Monalisa.

A continuación se desarrollan para cada uno de los puntos expuestos, el objetivo perseguido, así como las medidas concretas a adoptar y en su caso el plazo de ejecución.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados del presente documento, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado a tal efecto por la Real Academia Española de la lengua.

a. En materia de selección de personal

Los procesos de selección de personal en Asepeyo deben incorporar las siguientes especificaciones desde la perspectiva de género:

- **Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.**

Los criterios que se evalúan en los procesos de selección, están establecidos y publicados a través del “manual de procedimiento para la selección de personal en Asepeyo”. El primer criterio corresponde a la descripción de los puestos de trabajo (DPT), el segundo corresponde a los Perfiles Competenciales, es decir, la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto, y el tercero es el Formulario de Recogida del Perfil. De esta forma se clarifican las funciones, habilidades y conocimientos ligados al puesto de trabajo cuya finalidad es disponer de un reclutamiento eficaz, garantizando la ausencia de discriminación en todo el proceso.

- **Fomento de la representatividad de mujeres y hombres al final del proceso de selección.**

Con carácter general, en función de la oferta curricular recibida y siempre que las candidaturas presentadas cumplan con el perfil requerido por el puesto, se procurará equilibrar la representación de ambos sexos al final del proceso.

- **Comunicación a las personas candidatas durante el proceso de selección de la política de igualdad y conciliación establecida en Asepeyo. El Plan de Acogida de Asepeyo incorporará un apartado específico en la materia.**

Se dará traslado a todas los candidatos que participen en un proceso de selección del Plan de Igualdad de Asepeyo y del compromiso adquirido por la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades y con especial atención en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

El Plan de Acogida de Asepeyo incorporará un apartado específico en materia de Igualdad para ofrecer una imagen de la empresa comprometida con la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Aplicación de medidas de acción positiva y/o de paridad al seleccionar personal en aquellas categorías y puestos de trabajo con una representatividad de uno de los sexos por debajo del 30%, cuando así se acuerde por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada caso.**

Al final del proceso de selección, siempre que las candidaturas cumplan con el perfil requerido por el puesto, y en igualdad de condiciones, se escogerá aquella que pertenezca al sexo cuya representatividad en dicho puesto esté por debajo del 30%.

- **Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.**

Todas las personas pertenecientes a la plantilla de Asepeyo que intervengan en el proceso de selección recibirán con carácter obligatorio la formación que se menciona en el apartado específico relativo a Formación.

b. En materia de formación y desarrollo

- **Estudio de forma comparativa del perfil de las personas trabajadoras que reciben formación, desagregada por sexo y por horas. Estos estudios se incorporarán a las memorias anuales de la Universidad Corporativa Asepeyo y se notificarán a la Comisión de Igualdad.**

A través del Cuadro de Mando Asepeyo (CMA) en el apartado específico destinado a formación, se incorporarán los indicadores de seguimiento que reflejen, diferenciando por sexo, las horas de formación realizadas por puesto de trabajo.

- **Existencia de unos criterios objetivos para asistir a la formación de forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo. Con el objetivo de garantizar dichos criterios, solo se podrán denegar y de forma justificada, aquellas solicitudes cursadas a través del petitorio de acciones formativas, establecido en el portal del empleado. Se realizará un seguimiento del histórico del petitorio, de lo que se dará traslado a la Comisión.**

Se gestionará el seguimiento tanto del histórico del petitorio de acciones formativas, como de los propios programas formativos impartidos por las diferentes escuelas y centros de la Universidad Corporativa, al objeto de identificar las acciones denegadas así como las causas que lo motivaron, para lo que se solicitará la oportuna parametrización.

- **Las acciones formativas correspondientes a programas formativos de la Universidad Corporativa serán en horario laboral, salvo fuerza mayor. Con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a cursos en la vida personal se fomentará, en la medida de lo posible, el acercamiento del lugar de impartición a la localidad del alumnado y la metodología e-learning, teniendo en cuenta la jornada anual de 1700 h.**

Se ajustará la programación de las acciones formativas a lo dispuesto en el objetivo precedente. A través de las memorias anuales de la Universidad Corporativa, se incorporarán indicadores que permitan verificar el grado de cumplimiento, realizando su seguimiento a través de la comisión.

- **Los programas de desarrollo de recursos humanos se procederán con perspectiva de género, pudiendo aplicarse medidas de acción positiva y/o paridad en aquellos programas con continuidad (por ejemplo, el programa Telémaco).**

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. Para los nuevos programas de desarrollo en la empresa se reforzarán los mecanismos para que se garantice su cumplimiento.

- **Impartición de acciones formativas para el personal, que les facilite el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.**

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. En este sentido los programas formativos seguirán siendo por puesto de trabajo, por rol y/o por proyecto, e impartidos por las diferentes escuelas.

- **Inclusión en los programas formativos por puesto de trabajo, de acciones centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándolas a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, desde la perspectiva de género.**
- **Fomento de la realización de cursos de conciliación (gestión del tiempo, gestión del estrés) y políticas de igualdad, con el fin de promover el cambio cultural de la empresa.**

Los contenidos de los programas formativos seguirán adaptándose en función de los puestos de trabajo y al nivel de responsabilidad de las personas que los ocupen. Asimismo se contrastarán los contenidos a través de entidad acreditada en la materia, siendo en último extremo la Comisión quién validará la acción o acciones antes de ponerlas a disposición de la plantilla.

c. En materia de promoción

- **Programación de acciones formativas específicamente dirigidas a facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que exista subrepresentación de un sexo, con el objetivo de equilibrar la representación tanto de mujeres como de hombres.**

Se incluirá el desarrollo de un módulo específico que incida en la gestión del cambio de la cultura empresarial que abordará tanto la segregación vertical (acceso a puestos de responsabilidad) como horizontal (perfiles masculinizados/feminizados).

- **Aplicación de criterios objetivos en la definición de todos los puestos de trabajo para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.**

Se revisarán las definiciones actualmente publicadas para valorar su posible adaptación, y se tendrá en cuenta para aquellas en proceso de definición, informando a la Comisión.

- **Fijación de criterios objetivos para poder promocionar según la plaza convocada.**

El establecimiento de tales criterios vendrá determinado por las descripciones de puestos de trabajo así como los perfiles competenciales, entendiéndose por éstos la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto.

- **Fomento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos.**

Se prestará especial atención a su posible inclusión en los programas de desarrollo como el programa Telémaco.

d. En materia de retribución

Se efectuará un estudio pormenorizado por puestos de trabajo, con el fin de detectar las posibles diferencias salariales por razón de sexo, y se cuantificará. A partir de ello se establecerá el Cronograma de actuación que necesariamente requerirá de la elaboración de presupuesto anual específico, que se incorporará a las

memorias anuales presupuestarias para ser sometido a la autorización ministerial. A partir de la confirmación presupuestaria se actuará bajo los siguientes principios inspiradores:

- Aplicación de forma estricta el principio “trabajo de igual valor, igual salario” estableciendo una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías laborales. Asimismo, posibilitar la comparación de las diferentes escalas salariales y cada uno de los elementos que la conforman.
- A partir de la escala salarial única definida, aplicar los incentivos salariales y/o posibles complementos personales a todas las categorías profesionales vinculando los incentivos a los resultados objetivos, no a los elementos subjetivos como presencia, actitudes, etc.
- Establecimiento de transparencia y objetividad en los criterios de aplicación de los diferentes incentivos y complementos salariales que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.
- Establecimiento de los mecanismos tendentes a la progresiva eliminación de la diferencia salarial detectada en determinados puestos de trabajo una vez establecidos los factores de corrección correspondiente a los conceptos asociados a la antigüedad. En este sentido, los programas anuales de revisiones salariales (si existe disponibilidad presupuestaria para su aplicación) tendrán en cuenta en su reparto los porcentajes de hombres y mujeres en la plantilla, estableciendo factores de corrección a favor del personal de sexo femenino con el fin de eliminar progresivamente posibles inequidades retributivas.

e. En materia de conciliación de la vida profesional, personal y familiar

En materia de Permisos

- **Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que el trabajador acuda a su visita médica (12 horas año en turnos máximos de 3 horas) justificada mediante comprobante presentado ante la Dirección de RRHH. En caso de enfermedad crónica diagnosticada se ampliará en función de las características y necesidades de la persona. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través del autoservicio del empleado, para lo cual se creará el nuevo concepto, con las implicaciones necesarias en el sistema de gestión de presencias de Asepeyo.

- **Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que los padres acompañen al médico a hijos menores de 14 años (10 horas al año) justificada mediante comprobante presentado ante la Dirección de RRHH. En caso que ambos progenitores trabajen en Asepeyo podrán repartirse dicha bolsa sin que en ningún caso pueda excederse de las 10 horas. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través del autoservicio del empleado, para lo cual se creará el nuevo concepto, con las implicaciones necesarias en el sistema de gestión de presencias de Asepeyo.

- **Permiso de 30 días naturales con reserva de puesto de trabajo en adopciones internacionales. Los primeros 15 días serán con cargo a la empresa (permiso retribuido), siendo el resto con cargo al trabajador (permiso no retribuido).**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca este permiso, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días. Se solicitará por escrito acreditando la circunstancia que lo motiva. El trabajador que lo hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior. Todo lo expuesto conforme lo establecido en el art. 55 del Convenio Colectivo actualmente en vigor, o mediante la normativa legal en la materia que posteriormente pudiera modificar la regulación actual.

- **Permiso de 4 días naturales por cuidado de familiar de 1er. Grado de consanguinidad en caso de enfermedad grave y/u hospitalización. Cuando por tal motivo se necesite un desplazamiento a tal efecto, dicho permiso pasará a ser de 6 días naturales.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través del autoservicio del empleado, para lo cual se creará el nuevo concepto, con las implicaciones necesarias en el sistema de gestión de presencias de Asepeyo.

- **Permiso no retribuido por estudios del empleado, de un mínimo de 3 meses hasta un máximo de 12 meses, con reserva de puesto de trabajo. Para este supuesto se requiere al menos una antigüedad de 18 meses en la empresa.**

El acceso a este permiso se efectuará por escrito acreditando la circunstancia que lo motiva con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo, todo lo expuesto según lo establecido en el art. 57 del Convenio Colectivo actualmente en vigor, o mediante la normativa legal en la materia que posteriormente pudiera modificar la regulación actual.

Precisión: Para todo aquello que no quede expresamente regulado en este apartado, se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores, y/o normas supletorias.

En materia de fomento y protección de la maternidad/paternidad

- **Obligación de cobertura de puestos de trabajo en todos los permisos por maternidad y lactancia (siempre que se acumule).**
- **Mantenimiento del 100% de los beneficios sociales (ayuda familiar) en caso de bajas maternales/paternales y reducción de jornada por guarda legal.**

En materia de movilidad

- **Los empleados podrán solicitar el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio de residencia habitual, siempre que organizativamente sea posible.**

Dichas solicitudes se cursarán a través de la bolsa temporal de preferencias internas habilitada en el autoservicio del empleado.

- **Establecimiento de un programa de subvenciones para casos de traslados cuantificado en un 20% superior a lo establecido en Convenio Colectivo y en supuestos contemplados en dicho convenio.**
- **Fomento del uso de las tecnologías de la información y comunicación (videoconferencia, multiconferencia, comunidades en prácticas, etc...) para reuniones, así como del establecimiento de forma progresiva, en la medida que los anchos de banda de cada centro lo permitan, de acceso a internet para toda la plantilla (con las restricciones que corporativamente se establezcan) para poder realizar gestiones personales desde el puesto de trabajo.**

La Dirección de sistemas de Información se encargará de gestionar dicha implantación. Se facilitará información periódica del grado de implantación a la comisión.

En materia de jornada y horario

- **Los empleados podrán solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) para adaptar su vida personal y/o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad, y de atención a los hijos en los procesos de separación o divorcio siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.**

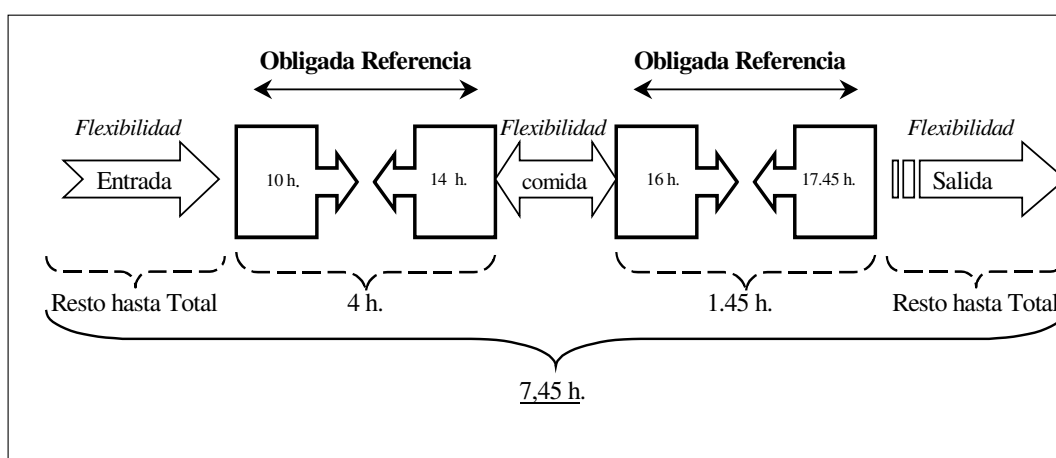
Los empleados que se encuentren en alguno de los casos expuestos, y deseen solicitar el cambio temporal, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. El cambio temporal de la jornada quedará reflejado mediante acuerdo entre partes. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el tipo de jornada inicial. Con carácter anual se informará a la Comisión de seguimiento.

- **Adaptación del horario sin reducción de jornada en situaciones especiales (familias monoparentales, en proceso de separación/divorcio) siempre que organizativamente sea posible.**

Los empleados que se encuentren en dicha situación, y deseen solicitar la adaptación del horario, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el horario inicial. Dicha adaptación quedará reflejada mediante acuerdo entre partes. Con carácter anual se informará a la Comisión de seguimiento.

- **Implantación de “jornada partida flexible” para el personal adscrito a direcciones funcionales y técnicos de SH, mediante el establecimiento de flexibilidad horaria de entrada y salida y un horario de obligada referencia.**

Cada una de las áreas descritas, aplicará progresivamente la citada flexibilidad. A modo ilustrativo se muestra el siguiente esquema orientativo:



La jornada flexible consiste en la disponibilidad de mañana y tarde, de lunes a jueves, y el viernes sólo de mañana en horario no flexible.

- **Flexibilidad horaria en situaciones de violencia de género.**

Se accederá a dicha medida de forma inmediata una vez acreditada la situación ante la Dirección de RRHH.

Otras medidas

- **Establecimiento de un Programa de Apoyo a Empleados (servicios a empleados: gestión, canguros, cuidadores, etc...), previo estudio de costes, calidad del servicio e implantación nacional.**

Se solicitarán propuestas a entidades que puedan ofrecer este servicio, quedando su implantación supeditada a la calidad del servicio ofertado, y al condicionamiento económico del plan. Se informará a la comisión las gestiones realizadas.

- **Fomento de la subvención de actividades para hijos de empleados fuera de periodo escolar, estableciendo fórmulas que faciliten el acceso de todos los empleados con independencia de su ubicación geográfica.**

Se ampliará progresivamente la oferta actual de actividades fuera del periodo escolar, previa detección de necesidades.

- **Paralización de la devolución del anticipo y/o del préstamo para reanudarla una vez se produzca la reincorporación tras la excedencia maternal.**

Dicha paralización se aplicará durante el primer año y mientras se mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

f. En materia de comunicación

- **Establecimiento de un apartado específico relativo al plan de igualdad a través del forum de RRHH.**

En el Forum de RR.HH. ubicado en la pestaña de comunicación del Portal del Empleado, se creará una nueva categoría, que actuará como canal de comunicación interactivo entre la empresa y el empleado, al objeto de recoger todas aquellas consultas, comentarios y/o sugerencias que deseen plantearse en materia de Igualdad.

- **Utilización de lenguaje no-sexista en las imágenes y en la comunicación de la Mutua, y especialmente la relacionada con las ofertas de trabajo, procesos de selección, formación y desarrollo.**

Revisión y modificación de los documentos utilizados en los procesos de selección, con el fin de eliminar cualquier posible elemento discriminatorio en su ejecución.

Los documentos a revisar son los siguientes:

- Manual de Selección. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada, tanto en el procedimiento como en los documentos anexos al mismo, que incluyen:
 - Formulario de recogida de perfil
 - Ficha de evaluación entrevista telefónica
 - Ficha de evaluación entrevista personal
 - Carta desestimación candidatura
 - Formato base informe de selección
 - Cuestionario valoración seguimiento
- Ofertas en prensa y jobsites. Se revisará el modelo base utilizado para la publicación de ofertas en ambos medios para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada.
- Solicitud de empleo en web Asepeyo. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada, tanto en las ofertas publicadas como en el formulario que cumplimentan los candidatos. Una vez detectadas se trasladarán a la Dirección de Comunicación, área Diseño Web, con el objetivo de que se implementen los cambios pertinentes.
- Formulario de solicitud de empleo que se distribuye en los centros asistenciales (nota: actualmente se utiliza en un porcentaje pequeño de casos debido a que la mayoría de candidatos utilizan los medios de búsqueda de empleo a través de internet).
- Información acogida para extracomunitarios. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada.
 - **Promoción de la utilización de medios de comunicación internos (revista, portal, intranet, etc.), para transmitir mensajes en materia de igualdad.**
- Se utilizarán los medios de comunicación internos de la empresa para dar traslado a todo el personal de las noticias y novedades en materia de igualdad, haciendo referencia tanto a las novedades normativas en la materia como a las acciones que puedan desarrollarse en la empresa. Se informará a la Comisión de las acciones a adoptar en este sentido.

g. En materia de Seguridad y Salud Laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y en particular en sus artículos 25 y 26, referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal para valorar de forma específica los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos a desarrollar en esta materia son los siguientes:

- **Tendencia a mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar a la mujer trabajadora en sus puestos de trabajo, incluyendo los registros de situación en las evaluaciones de riesgo, con el objetivo de tomar las medidas preventivas adecuadas en la protección de la maternidad.**
- **Vigilancia de la salud de los trabajadores con especial atención a los riesgos derivados por razón de género.**
- **Adecuación del procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo, y durante el embarazo y lactancia.**
- **Tendencia a mejorar el conocimiento de las patologías más prevalentes que afectan al personal de Asepeyo, con el fin de facilitar la adecuación de las condiciones de determinados puestos de trabajo a dichas patologías.**
- **Estudio y valoración de las modificaciones en los hábitos fisiológicos y tóxicos de la población laboral, y como éstos pueden influir en el desarrollo de la actividad laboral.**
- **Inclusión, en el estudio epidemiológico, del análisis comparativo de parámetros de salud en función del sexo, sobre la base de las actuaciones sanitarias realizadas.**
- **Realización de procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.**

Teniendo en cuenta que algunos de los objetivos reseñados, se imbrican entre sí, y para alcanzar una mayor concreción en las acciones, se establece a modo resumido el siguiente objetivo general:

Mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgos laborales y su influencia en aspectos de género a fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgo y una vigilancia de la salud de los trabajadores más específica, con especial atención a los procedimientos que aseguren la protección de la maternidad y el estudio de patologías específicas de cada sexo y su influencia en el ámbito laboral.

Acciones

- Mejorar y completar, las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo de Asepeyo, a fin de identificar aquellos con riesgo por razón de género, especialmente los que afectan a la salud reproductiva y al ámbito psicosocial, de forma que se plasme en la planificación de la vigilancia de la salud.
- Incluir en el análisis epidemiológico de la vigilancia de la salud de los trabajadores de Asepeyo, el estudio comparativo de parámetros de salud en función del sexo, de forma que, posteriormente puedan plasmarse en recomendaciones preventivas.
- Crear el Procedimiento para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia, como primer paso para la prevención de la salud reproductiva y a fin de implementar las medidas preventivas y de vigilancia de la salud más adecuadas.
- Crear el procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.

Para desarrollar las acciones establecidas, la representación de la empresa y la representación social se comprometen a abordar dichos temas en el Comité de Seguridad y Salud Estatal,

h. En materia de acoso sexual y por razón de sexo

Adaptación del proyecto "ASEPEYO, TRABAJAMOS EN BUENA COMPAÑÍA", con la finalidad de adecuarlo a lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

VI. Condicionamiento económico del plan de igualdad

En virtud de cuanto establece el art. 45 del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo, y dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan nuestra actividad, las condiciones económicas que pudieran derivarse de la aplicación del presente Plan de Igualdad, quedarán condicionadas a la solicitud de la correspondiente partida presupuestaria y a su autorización expresa por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

VII. Difusión del plan de igualdad

Siendo consecuentes con lo establecido en los puntos precedentes, la empresa se compromete a dar la difusión suficiente del presente plan de igualdad a toda la plantilla de Asepeyo, utilizando para ello los medios de comunicación internos (intranet y revista azul), habilitando secciones permanentes en el portal del empleado, donde se encontrará toda la información relativa al Plan, junto a los protocolos de actuación que en cada caso se determinen.

VIII. Comisión de seguimiento

Los firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo con carácter semestral y siempre que lo requieran las partes previa justificación.

La duración del Presente Plan de Igualdad de Asepeyo, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de su firma, prorrogándose tácitamente por periodos anuales naturales, salvo que se produjere denuncia, con al menos 1 mes de antelación, por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.

En la 1ª reunión de la Comisión de seguimiento se establecerá el cronograma de implantación de las medidas contempladas en el presente Plan.

Se anexa el documento “Avance de acciones de mejora prioritarias para el Plan de Igualdad de Asepeyo”.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Barcelona, a 27 de enero de 2009.



ASEPEYO

MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
DE LA SEGURIDAD SOCIAL N° 151

Urgencias 24 h
900 151 000

Servicio de Atención
al Usuario
902 151 002

www.asepeyo.es