

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

2010-2012

BRIDGESTONE HISPANIA, S.A.

COMISIÓN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MARZO 2010



J. Bultz



J. Bultz



[Signature]



[Signature]



## Antecedentes

La Dirección de Bridgestone Hispania, S.A. se encuentra comprometida con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Prueba de ello son las diferentes decisiones que ha ido adoptando en este campo y que han permitido la definición del primer Plan de Igualdad de Bridgestone Hispania, S.A. (2010-2012):



- Incorporación de un articulado específico en los Convenios, bajo petición explícita de los sindicatos.
- Elaboración de un protocolo de prevención del acoso en la empresa, y priorización en la detección precoz de posibles incidencias.



- Contratación de asistencia técnica para la elaboración del primer plan de igualdad. Creación de la Comisión de Igualdad. Difusión del compromiso en materia de igualdad, firmado por la Dirección de la Empresa. Abordaje del proceso de elaboración del diagnóstico de manera integral, en los diferentes centros de trabajo, y consensuado, con metodología de diverso tipo, tanto cuantitativa como de opinión de la plantilla, generando documentación soporte del presente plan.



- Compromiso con la ejecución del Plan, su seguimiento y renovación de los distintos planes de igualdad sucesivos.



## Plan de Igualdad de oportunidades

Definición de objetivos, acciones, responsables, indicadores y fechas, por áreas de trabajo



*[Handwritten signatures and scribbles]*

## Ingreso, selección y clasificación

<b>OBJETIVO 1</b>						
<b>TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR QUE ACCEDEN EL MISMO NÚMERO DE MUJERES QUE DE HOMBRES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.</b>						
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA REALIZACIÓN</b>	<b>FECHA SEGUIMIENTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
1. Clarificar en la convocatoria que el puesto es tanto para hombres como para mujeres.	Sara Fernández	06/04/2010	01/10/2010	Nº de referencias equitativas		
2. Pedir a la empresa externa de selección que se aseguren de la incorporación de más mujeres en los procesos de selección no inferior al 30%, en los puestos donde estén infrarrepresentadas.	Sara Fernández	06/04/2010	01/03/2011	Nº de mujeres incorporadas		
3. Incorporación de hombres en los procesos de selección en puestos en los que estén infrarrepresentados.	Sara Fernández	06/04/2010	01/03/2011	Nº de hombres incorporados		
4. Realización de un informe anual desagregado por sexo de los procesos de reclutamiento. (Auditoría de posibles incidencias detectadas).	Sara Fernández	01/03/2011	01/03/2012	Informe		
5. Pedir a Universidades o Centros de Formación con los que existen Convenios de Colaboración para prácticas, que incorporen al menos un 30% del sexo infrarrepresentado en la presentación de candidaturas.	Sara Fernández Rafael Villoslada Ignacio Barriuso	15/04/2010	15/03/2011	Nº de personas del sexo infrarrepresentado		
<b>INDICADOR</b>	<b>Nº DE MUJERES Y Nº DE HOMBRES QUE ACCEDEN A LOS PROCESOS SELECTIVOS.</b>					



# Ingreso, selección y clasificación

OBJETIVO 2		ANALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.				
ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	INDICADOR	OBSERVACIONES	
1. Revisar la Política de Selección de Personal para ver su coherencia con el principio de igualdad.	Daniel Gómez	03/05/2010	01/10/2011	Informe Nº de revisiones		
2. Revisar los procesos y procedimientos de selección de personal (Empresas externas e interna).	Daniel Gómez	01/03/2011	01/03/2012	Informe Nº de revisiones		
3. Realizar informe anual desagregado por sexo de los procesos de selección.	Sara Fernández	01/03/2011	01/03/2012	Informe		
4. Comunicar a los responsables de selección la necesidad de incorporar la variable sexo y registrarla.	Ignacio Altube	01/09/2010	01/03/2011	Acta de las comunicaciones		
<b>INDICADOR</b>		<b>Nº DE INCIDENCIAS DE CARÁCTER SEXISTA Y/O DISCRIMINATORIO, IDENTIFICADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.</b>				





## Ingreso, selección y clasificación





OBJETIVO 3						
DEFINIR LOS PUESTOS EN FUNCIÓN DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS.						
ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	INDICADOR	OBSERVACIONES	
1. Realizar un estudio en los puestos en los que mayor desequilibrio de sexos hay, analizando las competencias y capacidades reales y objetivas. Fase I. Planteamiento. Fase II Realización de estudio.	Aitor Agüero	Fase I. 01/06/2010 Fase II. 01/12/2011	01/06/2012	Estudio		
2. Formación para la adaptación al puesto.	Aitor Agüero	01/06/2012	01/12/2012	Nº horas de formación Nº de personas asistentes		
<b>INDICADOR</b>	Nº DE REQUERIMIENTOS NO JUSTIFICADOS POR EXIGENCIAS DEL PUESTO, QUE PUDIERAN INCURRIR EN DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE SEXO.					




# Promoción




OBJETIVO 1	REGLAR Y EVALUAR LA PROMOCIÓN POR BAREMOS OBJETIVAMENTE COMPARABLES.					
ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	INDICADOR	OBSERVACIONES	
1. Aprobar una política de promoción interna.	Jesús Blanco	06/04/2010	01/03/2011	Documento de la Política de Promoción		
2. Elaborar el proceso de promoción y sus procedimientos.	Jesús Blanco	01/03/2011	01/03/2012	Ficha de Proceso		
3. Realizar un informe anual desagregado por sexo de las promociones realizadas.	Sara Fernández	01/03/2012	01/12/2012	Informe		
<b>INDICADOR</b>	<b>Nº DE MUJERES QUE SE PROMOCIONAN POR CONVOCATORIA DE PROMOCIÓN.</b>					



# Retribución

OBJETIVO 1		COMUNICAR Y GARANTIZAR QUE EL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN SE REALIZA SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.				
ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	INDICADOR	OBSERVACIONES	
1. Elaborar un material informativo sobre el sistema de retribución de la empresa, basado en la transparencia, en el que se muestren los criterios empleados, con independencia del sexo.	Ignacio Altube	01/06/2010	01/06/2011	Material informativo		
2. Hacer seguimiento sobre conceptos más susceptibles de generar diferencias salariales entre sexos.	Ignacio Altube	01/06/2010	01/06/2011	Nº revisiones realizadas Informe		
<b>INDICADOR</b>		Nº DE INCIDENCIAS DETECTADAS EN EL SISTEMA RETRIBUTIVO QUE PUDIERAN INCURRIR EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.				

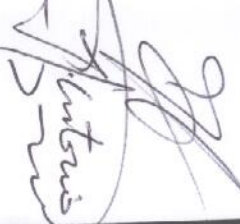

  
  







# Fomento de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

OBJETIVO 1		REALIZAR UN ESTUDIO SOBRE CONCILIACIÓN APLICADO A LA REALIDAD DE BRIDGESTONE.				
ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	INDICADOR	OBSERVACIONES	
1. Generación de un grupo de reflexión (Máx: 8 personas) sobre posibilidades de medidas de Conciliación y la realidad de Bridgestone y sus diferentes áreas.	Mónica Jiménez y José Antonio López	03/05/2010	01/10/2010	Acta de constitución		
2. Establecer metodología de trabajo.	Grupo de reflexión	02/06/2010	01/11/2010	Programa de trabajo Nº reuniones		
3. Elaboración de una ponencia sobre sus principales conclusiones de manera finalista.	Grupo de reflexión	02/05/2011	01/10/2011	Documento ponencia Nº de medidas incorporadas		
4. Difusión de las conclusiones a los distintos niveles.	Grupo de reflexión	03/10/2011	01/06/2012	Nº de hitos de comunicación Material divulgativo		
<b>INDICADOR</b>		DISPONER DEL ESTUDIO EN SOPORTE ELECTRÓNICO Y/O PAPEL.				





## Prevención de conductas de acoso

<b>OBJETIVO 1</b>		<b>GESTIONAR LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.</b>				
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA REALIZACIÓN</b>	<b>FECHA SEGUIMIENTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
1. Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla.	Mónica Jiménez	21/06/2010	21/09/2010	Material divulgativo Nº de hitos de comunicación		
2. Formar en los conceptos básicos del protocolo de prevención del acoso. Formar a personas responsables de la aplicación y Sindicatos.	Sara Fernández (Responsable de Formación de cada planta y Equipo de psicología)	31/05/2010	15/09/2010	Nº horas de formación Nº de personas asistentes		
<b>INDICADORES</b>						
REPARTO DEL PROTOCOLO A TODA LA PLANTILLA. Nº DE PERSONAS FORMADAS EN LOS CONCEPTOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE ACOSO.						



## Comunicación e Imagen

<b>OBJETIVO 1</b>		<b>COMUNICAR EL PLAN DE IGUALDAD, COMO CONSENSO ENTRE EMPRESA Y SINDICATOS, PARA INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA PLANTILLA.</b>				
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA REALIZACIÓN</b>	<b>FECHA SEGUIMIENTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	
1. Presentación ante el Comité Intercentros para formalizar la aceptación del Plan de Igualdad.	Bultz-Lan Consulting	25/02/2010	25/03/2010	Acta de la reunión		
2. Elaborar el material para difundir el Plan de Igualdad en sus diferentes áreas.	Daniel Gómez	20/05/2010	21/06/2010	Material de difusión		
3. Difusión Plan Igualdad.	Jesús Blanco	21/06/2010	15/09/2010	Material divulgativo Nº de hitos de comunicación		
4. Crear la figura de Agente de Igualdad (como punto de coordinación, recogida de datos, punto de referencia, coordinación).	Jesús Blanco	01/01/2011	01/06/2011	Acta de nombramiento Nº hitos de comunicación		
5. Realizar un estudio sobre el plan de comunicación externa de la difusión del Plan de Igualdad.	Jesús Blanco	17/05/2010	30/06/2010	Estudio		
<b>INDICADOR</b>	<b>Nº DE HITOS DE PRESENCIA PÚBLICA DEL MATERIAL DEL PLAN DE IGUALDAD (DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN).</b>					



# Cronograma

Acciones	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2011	2012
<b>INGRESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN</b>				X										
1. Dejar claro en la convocatoria que el puesto es tanto para hombres como para mujeres.				X										
2. Pedir a la empresa externa de selección que se aseguren de la incorporación de más mujeres en los procesos de selección no inferior al 30%, en los puestos donde estén infrarrepresentadas.				X										
3. Incorporación de hombres en los procesos de selección en puestos en los que estén infrarrepresentados.				X									X	
4. Realización de un informe anual desagregado por sexo de los procesos de reclutamiento. (Auditoría de posibles incidencias detectadas).				X										
5. Pedir a Universidades o Centros de Formación con los que existen Convenios de Colaboración para prácticas, que incorporen al menos un 30% del sexo infrarrepresentado en la presentación de candidaturas.				X										
<b>INGRESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN</b>														
1. Revisar la Política de Selección de Personal para ver su coherencia con el principio de igualdad.					X									
2. Revisar los procesos y procedimientos de selección de personal (Empresas externas e interna).													X	
3. Realizar informe anual desagregado por sexo de los procesos de selección.									X					
4. Comunicar a los responsables de selección la necesidad de incorporar la variable sexo y registrarla.														






# Cronograma

Acciones	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2011	2012
	<b>INGRESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN</b>						X							X
1. Realizar un estudio en los puestos en los que mayor desequilibrio de sexos hay, analizando las competencias y capacidades reales y objetivas. Fase I. Planteamiento Fase II Realización de estudio														X
2. Formación para la adaptación al puesto.														
<b>PROMOCIÓN</b>														
1. Aprobar una política de promoción interna.				X									X	
2. Elaborar el proceso de promoción y sus procedimientos.														X
3. Realizar un informe anual desagregado por sexo de las promociones realizadas.														
<b>RETRIBUCIÓN</b>														
1. Elaborar un material informativo sobre el sistema de retribución de la empresa, basado en la transparencia, en el que se muestren los criterios empleados, con independencia del sexo.						X								
2. Hacer seguimiento sobre conceptos más susceptibles de generar diferencias salariales entre sexos.						X								



# Cronograma

Acciones	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2011	2012
<b>CONCILIACIÓN</b>														
1. Generación de un grupo de reflexión (Máx. 8 personas) sobre posibilidades de medidas de Conciliación y la realidad de Bridgestone y sus diferentes áreas.					X									
2. Establecer metodología de trabajo.						X							X	
3. Elaboración de una ponencia sobre sus principales conclusiones de manera finalista.													X	
4. Difusión de las conclusiones a los distintos niveles.													X	




# Cronograma

Acciones		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2011	2012
<b>PREVENCIÓN CONDUCTAS ACOSO</b>															
1. Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla.															
2. Formar en los conceptos básicos del protocolo de prevención del acoso. Formar a personas responsables de la aplicación y Sindicatos.						X									
<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN</b>															
1. Presentación ante el Comité Intercentros para formalizar la aceptación del Plan de Igualdad.			X												
2. Elaborar el material para difundir el Plan de Igualdad en sus diferentes áreas.						X									
3. Difusión Plan Igualdad.							X								
4. Crear la figura de Agente de Igualdad (como punto de coordinación, recogida de datos, punto de referencia, (seminucación)).														X	
5. Realizar un estudio sobre el plan de comunicación externa de la difusión del Plan de Igualdad.						X									

