

Madrid, 5 de noviembre de 2010

En las Oficinas Centrales de CESCE S.A., tras haberse celebrado previamente una serie de reuniones negociadoras conforme al artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se celebra la siguiente reunión con la relación de asistentes que a continuación se especifica:

Por parte de la Dirección de la Compañía:

- D. Francisco Gea Barberá (**Director de RR.HH.**)
- D^a Pilar Belinchón Terciado (**Jefa de Unidad de Desarrollo de RR.HH.**)
- D^a Eva Martínez Amenedo (**Jefa de Unidad de RR.LL.**)
- D. José Antonio Hernández Braceros (**Técnico de Unidad de RR.LL.**)

Por parte de la RLT:

- **FESIBAC CGT**
D. Jesús Marchante Collado. Secretario de Organización.
- **COMFIA CCOO**
D. Pedro Martínez Pérez. Secretario General Agrupación de Seguros
- **UGT Federación de Servicios**
D. Jesús Sanz González. Comisión Ejecutiva Federal. Secretario Sectorial de Seguros y Oficinas.
- **Sección Sindical de CGT en CESCE**
D. Antonio O'Connor Oliveros. Delegado Sindical
- **Sección Sindical de CC.OO. en CESCE**
D.^a Hortensia Arcos Rodríguez. Delegada Sindical
- **Sección Sindical de UGT en CESCE**
D Juan Miguel Romero Angulo. Delegado Sindical

Reconociéndose todas las partes respectivamente la capacidad y representación necesarias, todas ellas deciden suscribir y firmar el siguiente **ACUERDO** por el que se regula el **PLAN DE IGUALDAD DE CESCE (2010/2014)**

I.- PRELIMINARES

De conformidad con lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el artículo 86 del Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, años 2008 a 2011, la Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación, Cía de Seguros y Reaseguros (en adelante CESCE) ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad.

En este sentido la Dirección de la Compañía manifiesta que este Plan se enmarca en la Política General de Recursos Humanos de CESCE, que valora a sus empleados como su mejor activo, considerando su contribución esencial para el desempeño operativo y para la consecución del Plan Estratégico de la Compañía, y se añade a otras declaraciones de principios tales como la adhesión al Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y violencia en el lugar de trabajo plasmado en la "Declaración de Principios sobre el compromiso de evitar prácticas discriminatorias o de trato lesivo entre sus empleados".

Con ello se refuerza tanto la voluntad de la Compañía de asegurar el derecho de sus empleados a ser tratados con dignidad, respeto e igualdad, como su compromiso de tolerancia cero ante conductas que atenten contra tales derechos.

Para definir e implantar este Plan, la Dirección, encargó en Noviembre de 2008 un diagnóstico de la situación de la Compañía y un informe preliminar para contar con el mismo como base de trabajo para el desarrollo del Plan de Igualdad de CESCE, y en febrero de 2009 se constituyó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CESCE, formada paritariamente por la representación empresarial y de la RLT (CGT, CCOO y UGT) con el fin de negociar el presente Plan de Igualdad en el que se establecen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan de Igualdad, por facultad empresarial al amparo del artículo 46.3 de la L.O.3/2007 será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de CESCE, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o se puedan establecer en el territorio español.

Este Plan de Igualdad tendrá vigencia desde la fecha de la firma del mismo hasta el 31 de Diciembre de 2014, fecha en que las partes firmantes creen conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad, sin perjuicio de que otras circunstancias aconsejen acortar dicho plazo.

III.- DIAGNÓSTICO

La Dirección de la Compañía promovió la realización en el último trimestre de 2008 de un Diagnóstico Inicial de la situación, tal y como prevé el artículo 46 de la L.O. 3/2007, que fue presentado en enero del 2009 a la Representación Legal de los Trabajadores.

Este diagnóstico se realizó por una consultora externa en base a los datos de plantilla de 2007 que se actualizaron en algunos epígrafes con datos de 2008 a demanda de la Representación Legal de los Trabajadores y a lo largo de las reuniones de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de CESCE.

Los datos de CESCE se han comparado con los del Sector, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del Convenio Sectorial, tomando como fuente el informe de ICEA "Índices de Personal de las Entidades Aseguradoras 2007", elaborado según las normas de UNESPA (1).

(1) Fuente: Informe de ICEA "Índices de Personal de las Entidades Aseguradoras 2007".

Tomando como punto de partida el Diagnóstico y fruto del trabajo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CESCE, tras el estudio de los datos y de acuerdo a las indicaciones que a tal efecto instruye la L. O. 3/2007, las partes firmantes acuerdan establecer como objetivos generales del Plan de Igualdad de CESCE los siguientes:

IV.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE CESCE

- Promover políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Impulsar y fomentar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el seno de nuestra Compañía.
- Difundir la cultura y valores asociados a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación a través de los cauces formativos y de comunicación de la Compañía con el objetivo de fomentar una política de no discriminación.
- Difundir igualmente a través de los canales de comunicación de la Compañía las medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Prevenir las prácticas discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores.

V.- ACCESO AL EMPLEO

Las políticas de Acceso al Empleo de CESCE no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con la materia Acceso al Empleo es la promoción de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los Grupos y Niveles profesionales de CESCE, tendente a conseguir el referido equilibrio garantizando la realización de procesos de selección igualitarios.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Mantener las actuales prácticas de selección basadas en la aplicación de los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad al puesto de trabajo como criterios objetivos de selección.
- Como medida de acción positiva durante el proceso de selección de personal en igualdad de condiciones e idoneidad se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo y nivel al que pertenezca el puesto a cubrir
- Difundir en el Mercado de Trabajo la imagen de CESCE como Compañía comprometida con la igualdad, incluyendo una mención expresa en las ofertas de empleo que se publiquen tanto en los canales internos de comunicación como en los medios externos.
- Mantener el lenguaje e imágenes no sexistas en la redacción de las ofertas de vacantes.
- Extender estos principios y prácticas a las empresas colaboradoras en la realización de los procesos externos de selección.

VI.- CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las políticas de clasificación y promoción profesional de CESCE no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con la esta materia es asegurar la igualdad de oportunidades en lo referente al Sistema de Clasificación Profesional y el Sistema de Ascenso y Promociones regulado en el Convenio Sectorial, adecuándose perfectamente a lo que regula en este aspecto.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Garantizar la aplicación de los criterios de conocimiento, iniciativa/autonomía, complejidad de la tarea, responsabilidad y capacidad de dirección conforme regula el Convenio para la Clasificación Profesional de los puestos de trabajo y explicitados en el mismo.
- Impulsar la representación igualitaria en los tribunales calificadores del Concurso-Oposición en los Ascensos y Promociones previstos por el Convenio.
- Cómo medida de acción positiva durante el proceso de promoción del personal, en igualdad de condiciones e idoneidad, se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo nivel del puesto a cubrir en los procesos de promoción no regulados por el Convenio.
- Analizar de forma periódica la evolución del equilibrio por sexos de la plantilla para valorar la necesidad de abordar medidas de acción positiva, si procediera.

VII.- FORMACIÓN

Las políticas de Formación de CESCE no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con esta materia es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y potenciar el papel de la misma de cara a facilitar la promoción profesional del sexo menos representado. Considerando la Compañía que el papel de la formación es clave en la progresión profesional y el acceso a escalas superiores.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Mantener y reforzar los actuales procedimientos de detección de necesidades formativas y de acceso a los cursos de formación.
- Priorizar la realización de las acciones formativas en horario de trabajo.
- Facilitar la realización de acciones formativas en modalidad on-line para apoyar las medidas de conciliación.
- Impulsar acciones de sensibilización dirigidas a las personas que tengan bajo su responsabilidad equipos de trabajo para que se valore la importancia de la formación.
- Incluir en el Plan de Formación de manera permanente una línea específica de "Formación en Igualdad de Oportunidades", realizando cada año de vigencia del Plan un curso de sensibilización en materia de igualdad dirigido a mandos intermedios; los trabajadores adscritos a la Dirección de RR.HH. serán formados específicamente en estas materias.
- Diseñar un Programa de Formación en Gestión del Potencial de Desarrollo Femenino dirigido a mujeres en puestos técnicos, incluyendo de forma específica temáticas directamente relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas y de gestión de equipos.

VIII.- RETRIBUCIÓN

Las políticas retributivas de CESCE, aún no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo en materia de retribución, son un tema de especial sensibilidad para la RLT ya que contemplan sistemas de retribución variable no regulados por el Convenio. Por ello se plantea la necesidad de que la Dirección de Recursos Humanos, en este Plan de Igualdad vele especialmente por la cuidadosa y rigurosa aplicación de estos sistemas.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con la materia es promover la equidad interna y externa en la retribución de ambos sexos en los distintos Grupos y Niveles de la Compañía.

MEDIDAS ACORDADAS:

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a velar por:

- Continuar aplicando una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios, de conformidad con lo establecido en el Convenio Sectorial.
- La cuidadosa aplicación de todos los elementos que intervienen en el cálculo de la retribución variable y en la comunicación del incentivo correspondiente (con la salvedad anotada en el párrafo primero *in fine* de este apartado), especialmente los relacionados con el tiempo de trabajo, a los empleados incluidos en alguno de los Sistemas de Incentivos de la Compañía. Sin que de esta medida se derive alteración alguna en la actual formulación de los mismos.
- Los efectos de esta política en el posicionamiento retributivo de hombres y mujeres por medio de análisis estadísticos periódicos que incluyan información sobre todo tipo de retribución.

IX.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Las políticas de ordenación del tiempo de trabajo de CESCE no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.

La representación social en la Comisión Negociadora se plantea como objetivo del Plan de Igualdad, la necesidad de seguir trabajando en la mejora constante en este tema.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con esta materia es garantizar la aplicación de las actuales medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional, las cuales suponen en algunos aspectos mejoras sustanciales sobre lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Sectorial.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Difundir a través de los canales oficiales de comunicación de la Compañía (la intranet corporativa "Todos en Red") las medidas expuestas en el objetivo y proponer al Comité de Empresa y Secciones Sindicales su difusión por los canales que considere adecuados.

- Potenciar la orientación de las actividades del Grupo de Empresa hacia aquellas que contribuyan a la conciliación, y difundir las mismas a través de la intranet corporativa "Todos en Red".
- Flexibilidad horaria: para el personal adscrito a jornada general se incrementa en treinta minutos más al día la actual flexibilidad horaria a aplicar retrasando la hora de incorporación al trabajo, quedando por lo tanto la referida flexibilidad establecida en una hora diaria, la flexibilidad se compensará diariamente retrasando el horario de salida (entre las 15 y las 16 horas) y no será admisible, por lo tanto, la compensación acumulada de la misma. Esta medida entrará en vigor el día uno del mes natural siguiente al de la firma del Plan de Igualdad de CESCE.
- Reducción de jornada: Las trabajadoras embarazadas, el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista de parto, previa acreditación documental de manera suficiente a juicio de la Compañía de dicha fecha prevista, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 2 horas diarias manteniendo la trabajadora su retribución bruta inalterada en tanto dure la referida reducción. El horario durante dicha reducción se fijará a elección de la trabajadora (retrasando la entrada al trabajo, adelantando la salida o combinando ambas opciones) si bien el horario elegido deberá mantenerse inalterado durante todo el mes que la reducción dura. La presente reducción de la jornada habrá de aplicarse necesariamente en cómputo diario, no contemplándose por tanto la acumulación de la misma en cómputo superior al diario.
- Extender hasta el 15 de enero del año siguiente al del devengo la fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales, contribuyendo con esta flexibilización a la conciliación de la vida familiar y profesional. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en el artículo 38.3 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejorar la regulación contenida en el artículo 54.4 del Convenio Sectorial de Seguros relativa a la reducción de jornada por guarda legal, haciendo extensivo, en igualdad de términos y condiciones a las reguladas en el referido artículo, el derecho a la referida reducción por guarda legal a aquellos trabajadores que tengan a su cargo a algún menor de doce años.
- Mejorar el actual permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 54.6 del Convenio Sectorial de Seguros, elevando el límite anual del mismo de las 24 horas actuales hasta 32 horas anuales, sin que dicha modificación suponga alteración alguna a la naturaleza y al carácter no retribuido del referido permiso ni al resto de su normativa reguladora (preaviso, forma de compensación... etc.).
- Informar y concienciar a la plantilla masculina en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida familiar y profesional allí donde la legislación lo permita: tales como reducción de jornada por guarda legal, permiso por lactancia, permiso por maternidad y su cesión parcial a favor del padre, etc.

X.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se ha considerado de manera unánime por todas las partes firmantes que el procedimiento en uso en la Compañía para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores, es conforme con la normativa vigente, que no supone discriminación alguna entre hombres y mujeres y que se elaboró en un foro participativo y consensuado con la RLT.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con esta materia es garantizar la aplicación del procedimiento interno de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores de acuerdo con los términos recogidos en el mismo, y negociados en su momento con la RLT.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Reforzar la difusión del procedimiento, al cual en la actualidad todos los empleados pueden acceder a través de la intranet corporativa "Todos en Red", empleando para ello los canales de comunicación de la Compañía y recalcando el carácter urgente y confidencial del proceso.
- Desarrollar jornadas de sensibilización y formación relativas al acoso laboral.

XI.- VIOLENCIA DE GÉNERO

De manera unánime por todas las partes firmantes se ha considerado de interés incluir de manera específica en el presente Plan de Igualdad el tema de la Violencia de Género, valorándose igualmente por todas las partes como muy positivos los avances que supone en la materia el contenido del artículo 88 del Convenio Sectorial de Seguros.

Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de CESCE en relación con esta materia es garantizar la aplicación de las medidas contempladas en el artículo 88 del Convenio Sectorial de Seguros, dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Difundir a través de los canales de comunicación de la Compañía las medidas que establece el Convenio para garantizar la protección eficaz de las víctimas de violencia de género (artículo 88 del Convenio sectorial de Seguros).
- Reordenación del tiempo de trabajo en los supuestos de violencia de género, cambio de lugar de desempeño del trabajo, e inmediatez en la resolución de estas medidas, procurando en la medida de lo posible que las mismas se pongan en práctica en un plazo no superior a cinco días cuando la violencia se haya producido en el centro de trabajo, o en el caso de distanciamiento de dos trabajadores.

XII.- SALUD LABORAL

Las partes firmantes acuerdan que el objetivo que debe marcarse el Plan de Igualdad de CESCE relativo a esta materia no es otro que el contribuir al establecimiento y consolidación de hábitos saludables en el entorno laboral.

MEDIDAS ACORDADAS:

- Desarrollar acciones formativas para difundir medidas saludables promoviendo la asistencia de hombres y mujeres a las mismas.
- Introducir la perspectiva de género planificando cursos relativos a salud laboral dirigidos a temas específicos de hombres y mujeres.
- Diseñar, al amparo del artículo 62.2 del Convenio Sectorial de Seguros, programas de ayuda para casos con especial incidencia en el desempeño laboral, tales como la drogadicción y el alcoholismo.
- Elaborar un procedimiento específico que, al amparo de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantice la protección de las trabajadoras embarazadas.

XIII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CESCE, cuya composición será paritaria e integrada por miembros de la Dirección de la Compañía y de la Representación Legal de los Trabajadores, elegidos de entre las partes firmantes, de cara a establecer mecanismos y foros de trabajo conjunto que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge.

Lo anteriormente expuesto lo será sin perjuicio del cumplimiento del deber de información anual a la RLT relativo a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La referida Comisión de Seguimiento se reunirá obligatoriamente dos veces al año, la primera de ellas dentro de los tres primeros meses de cada año a fin de analizar los datos de cierre anual y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento del Plan incluyendo las recomendaciones pertinentes, la segunda reunión se celebrará dentro del tercer trimestre del año.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CESCE será también la encargada de identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Compañía de acuerdo con el compromiso adquirido, y de trasladar las mismas a la Dirección de la Compañía para la negociación colectiva.

Para facilitar la labor de la Comisión de Seguimiento del Plan en su inicio, la Dirección de RR.HH. proporcionará los datos de CESCE recogidos en el diagnóstico actualizados a diciembre 2009.

XIV.- COMUNICACIÓN

La Compañía, con el fin de comunicar, informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre su compromiso con la igualdad y sobre las actuaciones emprendidas para desarrollarlo, entre las cuales se encuentran la negociación del presente Plan de Igualdad con las medidas que el mismo contiene, se compromete a desarrollar en la Intranet corporativa "Todos en Red" una línea diferenciada de comunicación sobre Igualdad de Oportunidades. Dicha línea constituirá el cauce a través del cual se instrumentarán las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán aquellas informaciones relacionadas con esta materia.

XV.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Con el objeto de explicitar el compromiso de la Dirección en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la Compañía y la responsabilidad social, se firmará y difundirá a través de la Intranet Corporativa "Todos en Red" la declaración formal que se reproduce en el Anexo.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación apuntadas en el mismo en un clima de consenso, colaboración y trabajo conjunto de cara al logro de los objetivos especificados en el mismo.

Por parte de la Dirección
de CESCE:

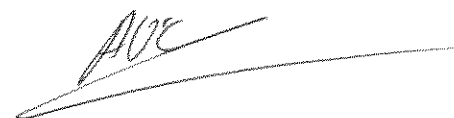


D. Francisco Gea Barberá
Director de RR.HH.

Por parte de la RLT:



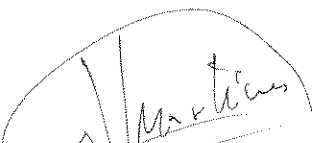
D. Jesús Marchante Collado
FESIBAC CGT



D. Antonio O'Connor Oliveros
Sección Sindical CGT



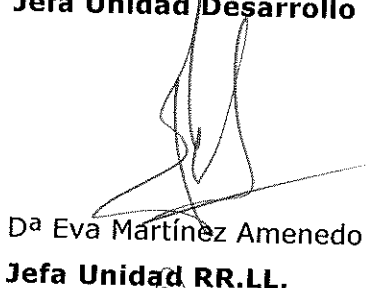
D^a Pilar Belinchón Terciado
Jefa Unidad Desarrollo RR.HH.




D Pedro Martínez Pérez
COMFÍA CC.OO.



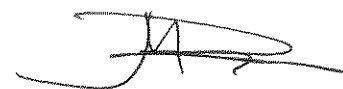
D^a Hortensia Arcos Rodríguez
Sección Sindical CC.OO.



D^a Eva Martínez Amenedo
Jefa Unidad RR.LL.



D. Jesús Sanz González
Federación Servicios UGT



D Juan Miguel Romero Angulo
Sección Sindical UGT



D. José A. Hernández Braceros
Técnico de Unidad RR.LL.

ANEXO: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

CESCE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad de CESCE que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.