



Sociedad de
Prevención de
FREMAP

PLAN DE IGUALDAD

INDICE

INTRODUCCIÓN

Fundamentos del Plan de Igualdad	2
Diagnóstico de situación	2

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo.....	3
Aplicación del Plan de Igualdad.....	4
Ámbito de aplicación.....	5
Medios.....	5
Vigencia.....	5
Compromiso de la Dirección.....	6
Actuaciones.....	7
Reclutamiento y Selección de nuevas personas.....	7
Contratación.....	8
Segregación por género (% por grupo profesional).....	8
Promoción.....	10
Formación.....	11
Retribución.....	12
Conciliación Vida Laboral con la Familiar y Personal.....	13
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	14
Sensibilización y Comunicación.....	14

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	15
------------------------------	----

M. Carreras

Alfonso Rodríguez

Antonio

[Signature]

Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Es, pues, por lo que la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU, aborda este tema, así como el compromiso adquirido por todas las partes, representación de los trabajadores y representación empresarial, en la mejora continua en temas de Igualdad.

Diagnóstico de situación

Los resultados obtenidos tras analizar los mismos derivados de la información extraída, referida a los campos posición laboral, niveles jerárquicos y distribución en el sistema de clasificación profesional, estabilidad en el empleo, retribución, formación, promoción, salud laboral y prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, representación del personal y, por último, comunicación externa e interna, permiten afirmar que la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, algunos de los resultados obtenidos deberían dar lugar a ciertas medidas de mejora, con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todos sus recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de su plantilla; alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de ese modo, concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 9/2003, de 2 de abril.

Handwritten signatures and a circular stamp with the number 2.

El Plan de Igualdad

Definición y objetivo

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de 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.

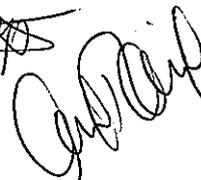
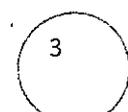
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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 tiempo 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."

Así, la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa. Como consta en el art. 3 de la L.O. 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 de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

Con este Plan de Igualdad, la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Re:   
  


Así como:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en 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.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en 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. En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Objetivo

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de La SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU.

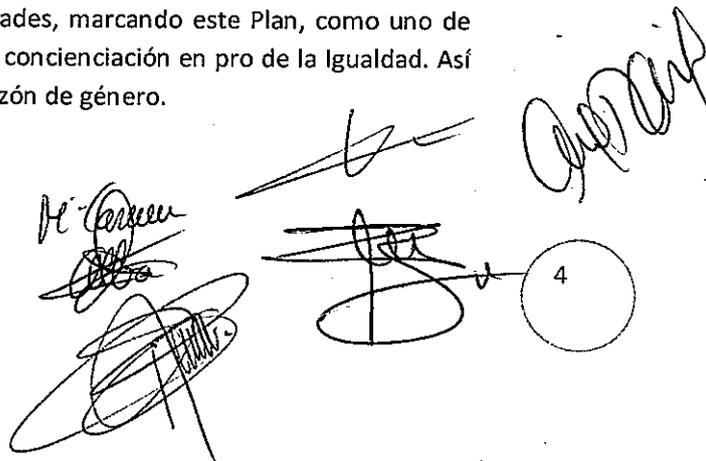
Para ello, se establecen una serie de acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

La SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un Protocolo de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevaran a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad. Así como el asegurar la ausencia de discriminación por razón de género.



Handwritten signatures and a circular stamp with the number 4.

Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito de aplicación: el Plan de Igualdad de la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU se aplicará a:

Los trabajadores y las trabajadoras de la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU que presten sus servicios en algún centro de esta empresa.

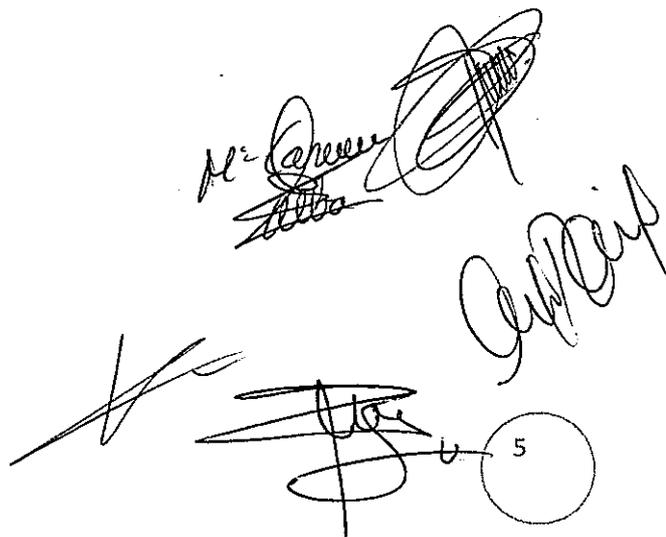
Quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

Medios: la Sociedad de Prevención de FREMAP SLU pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan.

Vigencia: el presente plan tendrá la misma vigencia que el Convenio Colectivo (2009 – 2012), siendo revisable a los dos años de la firma del mismo. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del resto de Comisiones existentes en la empresa, en aquellos temas que afecten a la materia que trata este plan.

Cualquier cambio en el plan se someterá a la aprobación de la Comisión de Igualdad.



Handwritten signatures and a circular stamp with the number 5.

PLAN DE IGUALDAD

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La **SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU** 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, entendiendo 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 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, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, la cual emana de nuestro Convenio Colectivo.

Firmado: Rubén Guadalupe Gomez

Director General



Las Rozas a 27 de octubre de 2009

ACTUACIONES A ALCANZAR:

1. Procesos de reclutamiento y selección de las nuevas personas contratadas.

1.1 Diagnóstico:

En estos momentos los procesos de reclutamiento y selección están descentralizados, si bien desde la Central se indican los perfiles del personal a seleccionar.

Por el momento no hay criterios homogéneos, y no se contempla el aspecto de género para aquellos grupos y niveles o puestos en los que la mujer pueda estar infrarrepresentada

La Comunicación de vacantes es interna y a nivel de Dirección Regional (tablón de anuncios), y excepcionalmente en prensa.

En las Convocatorias, entendemos que no se observa uso sexista del lenguaje.

Actualmente no se contempla que las personas que realizan la selección estén sensibilizadas en temas de Igualdad; por el momento no se les ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

1.2 Objetivos:

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- Ampliar, si fuera necesaria, la participación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.

1.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- A- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas Responsables de la Selección de personal. Incluyendo en la selección criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- B- Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.
- C- En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.

1.4 Plazos:

Durante el año 2010 y 2011, siendo el seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

1.5 Indicadores de seguimiento:

- Incorporación de mujeres y hombres por puestos de trabajo, para detectar si hay más hombres que mujeres que accedan a la empresa, sólo a ciertos puestos o departamentos específicos.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.

2. Contratación:**2.1 Diagnóstico:**

En La SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU **se contratan más mujeres que hombres** (68,51% mujeres y 31,49% hombres).

2.2 Objetivos concretos:

Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.

2.3 Acciones:**Compromiso de la Empresa:**

- Conseguir la Igualdad entre mujeres y hombres en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada.
- Informar del proceso y contar con el apoyo de la Comisión para Igualdad de Oportunidades.
- Regular la utilización de ETT,s becarios, y subcontratas, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias.

2.4 Plazos:

Durante el año 2010 y 2011, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

2.5 Indicadores de seguimiento

- Incorporación de mujeres y hombres por tipo de contrato.

3. Segregación por genero**3.1 Diagnóstico:**

Analizados los datos de la Distribución de Plantilla durante el año 2009, desde el punto de vista de la Igualdad entre mujeres y hombres, se observan los siguientes datos:

Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a circle containing the number 8.

SEGREGACION POR GENERO 2009 (% mujeres y hombres por grupo)

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Totales
Grupo I	257	59,63%	174	40,37%	431
Grupo II	748	46,23%	870	53,77%	1618
Grupo III	159	76,08%	50	23,92%	209

Que teniendo una plantilla con una presencia de la mujer del 56%, los valores se invierten en los niveles II, llegando a un 46,23% de mujeres y un 53,77% de hombres.

Se observa que el porcentaje de mujeres ha ido aumentando, desde la Segregación, hasta llegar a presencias importantes en el Grupo I, siendo del 59,63% mujeres frente al 40,37% de hombres.

En la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU el órgano de dirección se compone de un Comité de Dirección. Este lo componen 8 personas de las cuales 1 es mujer y 7 son hombres.

En el puesto de Director/a de Oficina, se observa un salto, siendo el número de Directores/as de 92 personas, de las cuales tenemos 17 mujeres (18,48 %) y 75 hombres (81,52%).

3.2 Objetivos:

Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.

3.3 Acciones:**Compromiso de la Empresa:**

- A- En futuros seguimiento de la Comisión de Igualdad, se decide que se analizará la segregación por género por puesto de trabajo en la empresa.
- B- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren poco representadas.
- C- Para la empresa es importante, que las mujeres accedan a puestos ocupados habitualmente por hombres, como que los ocupados preferentemente por mujeres sean revalorizados al nivel que les corresponde (funciones realizadas – retribución).
- D- Establecer revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

3.4 Plazos:

Durante el año 2010 y 2011, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

Handwritten signatures and a circular stamp with the number 9.

3.5 Indicadores de seguimiento

- Segregación por géneros de la plantilla, por puesto de trabajo y tipo de contrato.

4. Promoción:

4.1 Diagnóstico:

En cuanto a la distribución de la Plantilla en la PROMOCIÓN durante el año 2009, se ha promocionado (% de mujeres y hombres que cambian de grupo profesional):

PROMOCION (% de Mujeres y Hombres que cambian de grupo profesional 2009)			
Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
264	75,42%	86	24,58%

Se ha detectado en el diagnóstico, que el alto índice en la promoción de las mujeres, es consecuencia del cambio de convenio sectorial en el puesto de trabajo de enfermería.

4.2 Objetivos:

Favorecer la promoción de las mujeres y los hombres a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

4.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- A- Analizar la distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo (mostraría cómo se comporta la promoción a lo largo del tiempo).
- B- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres, así como los hombres, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra-representadas/os (ejemplo: Director/a de Oficina).
- C- Definir un sistema de itinerarios profesionales (plan de carrera).

4.4 Plazos:

Durante el año 2010 y 2011, se presentarán los compromisos adquiridos por la empresa, para su seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

4.5 Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de mujeres y hombres que han promocionado y los puestos a los que han promocionado, y por Dirección Regional.

Handwritten signatures and a circular stamp with the number 10.

5. Formación:

5.1 Diagnóstico:

En lo que respecta a la formación y repartida por Direcciones de Central, como convocantes de la misma, la distribución a junio de 2009, queda:

TOTALES	FORMACION			
	Hombres	Mujeres	% M	% H
	605	700	53,63%	46,36%

Teniendo en cuenta la FORMACIÓN, se detecta que las mujeres han recibido más horas de formación que los hombres (53,63% frente al 46,36%), cuando debería de haber sido al menos proporcional a los porcentajes de género existentes en la empresa.

Se constata que hay Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la Empresa, evitando así que la formación se facilite sólo a aquellas personas que tienen mayor acceso a la información.

En la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU tanto la elaboración del diagnóstico de necesidades formativas, como el de la Planificación de Formación, se realizan desde la Comisión de Formación, formada en paridad entre la R.L.T y la Empresa.

5.2 Objetivos:

Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

5.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.
- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

5.4 Plazos:

Durante el año 2010 y 2011, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

5.5 Indicadores de seguimiento:

- Seguimiento de las actas de la Comisión de Formación, en relación a materias que afecten al plan de Igualdad.

6. Retribución

6.1 Diagnóstico:

En el análisis de las medias de la retribución bruta, NO se aprecian desviaciones a favor de los hombres.

Con respecto a los tipos de Contratos realizados, NO se observa desviación en materia de Igualdad de Oportunidades, ya que el porcentaje es mayor en las mujeres, porque como hemos visto anteriormente hay mayor incorporación de mujeres a la empresa:

RETRIBUCION (% de mujeres y hombres con contratos fijo y eventual)					
	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Totales
Fijos	1133	56,59%	869	43,41%	2002
Eventuales	153	59,77%	103	40,23%	256

6.2 Objetivos:

Aplicación del principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio y voluntarios.

6.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

6.4 Plazos:

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de FREMAP, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

6.5 Indicadores de seguimiento

- Retribución bruta entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.
- Retribución bruta a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.

Handwritten signatures and a circular stamp with the number 12.

7. Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y Personal

7.1 Diagnóstico:

En cuanto a la Conciliación de la vida laboral y familiar, y aunque en el Convenio Colectivo de empresa ha habido una mejora importante en cuanto a flexibilidad horaria, podemos detectar áreas de mejora y en concreto en adaptaciones de jornada, permisos, etc.

Las medidas denominadas "**de conciliación**" se han dirigido hasta ahora, casi de forma exclusiva, hacia las mujeres y siempre en la misma dirección porque en la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU se detecta que las mujeres son las que han solicitado casi siempre, y como ejemplo, las reducciones de jornada por cuidado de hijos y/o familiares.

7.2. Objetivos:

- A. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- B. Vigilar el cumplimiento de la flexibilidad organizativa de la empresa, incluida en Convenio Colectivo, asegurando que la "ventaja" de conciliar, que procura a la plantilla este documento, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

7.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

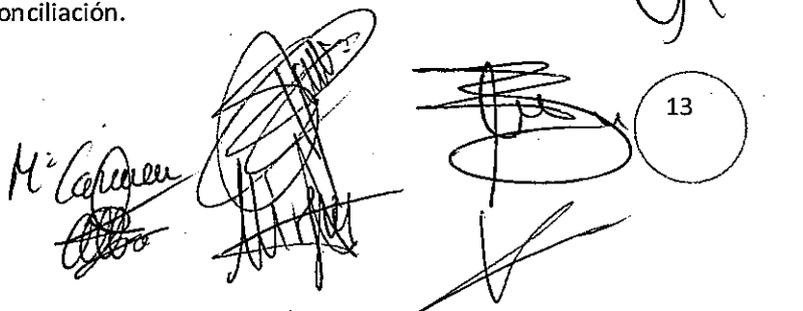
- A. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- B. Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- C. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, las cuales vienen recogidas en Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de FREMAP, así como Convenio Sectorial.

7.4 Plazos:

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de FREMAP, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

7.5. Indicadores de seguimiento:

- Analizar en Comisión de Igualdad las solicitudes de cambio horario, dentro de las personas que gozan de reducción de jornada por cuidado de hijos.
- Estudiar en Comisión de Igualdad, aquellas incidencias que aparezcan por motivo de aplicación de Convenio, en materia de conciliación.

M. Carretero


- Porcentaje de hombre y mujeres que han disfrutado de las medidas de conciliación.

8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

8.1 Diagnóstico:

La SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU cuenta con un protocolo de resolución de conflictos en el que quedan recogidas estas situaciones, primando en el mismo el principio de confidencialidad de las partes.

8.2 Objetivos:

Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual

8.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- Seguimiento del protocolo de actuación comunicado, entre la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva a toda la plantilla, del protocolo de resolución de conflictos existente.

8.4 Plazos:

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de FREMAP, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

8.5. Indicadores de seguimiento:

- Número de consultas recibidas en torno al acoso por razón de sexo y/o acoso sexual
- Número de acciones de comunicación/información realizadas sobre la prevención del acoso.

9. Sensibilización y comunicación

9.1 Diagnóstico:

La SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU tiene constituida una Comisión de Igualdad.

No se han detectado una utilización sexista del lenguaje tanto en sus comunicaciones internas como externas.

9.2 Objetivos:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

M^a Carmen
Bello

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente.

- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

9.3 Acciones:

Compromiso de la Empresa:

- A. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- B. Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados.
- C. Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU.
- D. Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
- E. Incluir noticias de "Igualdad de oportunidades" en la Revista interna de la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU.
- F. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.

9.4 Plazos:

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de la Sociedad de Prevención de FREMAP, con seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.

9.5. Indicador de seguimiento:

- Número de acciones de comunicación realizadas en materia de igualdad.
- Número de consultas o entradas a la carpeta de la Intranet donde se cuelguen el Plan e información sobre la materia.
- Valoraciones obtenidas sobre la materia de igualdad en la encuesta de conciliación realizada.

10. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Comisión para la Igualdad de Oportunidades

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada en la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP SLU.

Funciones de la Comisión para la Igualdad

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la Empresa,
- Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de los planes acordados en la empresa a través de los datos que les sean suministrados por la misma.

- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa,
- Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al protocolo de Acoso Laboral y/o Sexual.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- La empresa realizará con la consulta en la comisión, un cronograma de implantación de de las medidas y acciones que se contemplen en el siguiente plan.
- La Comisión de Igualdad elaborará anualmente una memoria de las acciones y medidas analizadas en el año.

Composición de la Comisión para la Igualdad

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 3 miembros por la parte empresarial y 3 miembros por la representación de los trabajadores, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio sobre el crédito horario de los representantes.

Se tomarán las decisiones por consenso.

Funcionamiento:

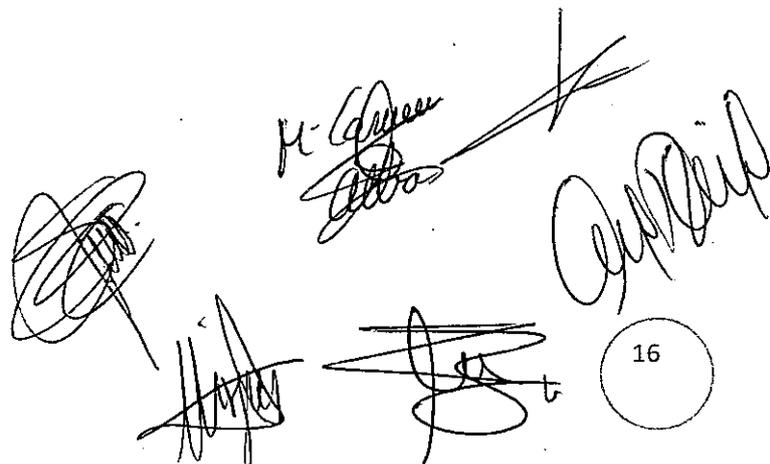
Mediante Convocatorias de reunión, ésta se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

Las reuniones extraordinarias se convocarán siempre que se solicite a petición de cualquiera de los componentes de la Comisión.

La comisión nombrará entre sus miembros a un presidente y a un secretario por un periodo de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte social y de forma rotativa.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día.



Handwritten signatures of the members of the Paritary Commission for Equality.

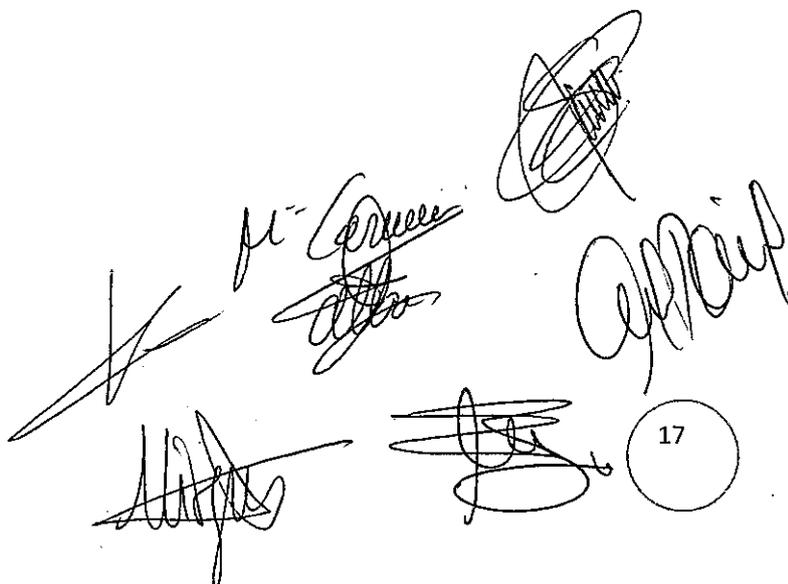
Información necesaria para que la Comisión pueda realizar su tarea:

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

- **Ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo).**
- **Distribución de la plantilla.**
- **Contratos fijos y temporales.**
- **Reducciones de jornada.**
- **Permisos maternales o de paternidad.**
- **Adaptación de la flexibilidad horaria.**
- **Reducción de jornada.**
- **Permisos por lactancia.**

- **Excedencias por cuidado de hijos y/o familiares.**
- **Vacaciones.**
- **Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia.**

Se determina que la información se incluya en la carpeta compartida para que pueda ser analizada por cada uno de los integrantes de la Comisión.



Handwritten signatures and a circular stamp with the number 17.