

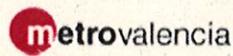
FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA

PLAN DE IGUALDAD

XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL



[Handwritten signature]
CC.OO



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SF

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

- 1. MARCO JURÍDICO**
- 2. COMPROMISO DE FGV**
- 3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**
- 6. VIGENCIA DEL PLAN**
- 7. MEDIOS Y RECURSOS**
- 8. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 9. CALENDARIO DE ACTUACIONE**
- 10. CONCEPTOS BÁSICOS**

ÁREAS DE ACTUACIÓN

- 1.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**
- 2.- ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 3.- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**
- 4.- ÁREA DE RETRIBUCIONES**
- 5.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- 6.- ÁREA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA.**
- 7.- ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- 8.- ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

ANEXOS

- I.- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD**
- II.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL XIII CONVENIO COLECTIVO**
- III.- MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD**
- IV.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2018**

INTRODUCCIÓN

La obligación de articular planes de igualdad nace con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley, en su exposición de motivos, hace también referencia a otro texto legal, la Constitución Española, donde se consagra el derecho de igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Este, pues, es un derecho fundamental que se recoge en la Carta Magna, pero, además, es un principio jurídico universal, siendo también fundamental en la Unión Europea, conteniéndose en numerosas directivas a las que la Ley Orgánica de 2007 sirve de transposición.

El presente plan de igualdad es fruto de la negociación colectiva. Es a través de ella, tal y como indica el artículo 85.2 del Estatuto de las/os Trabajadoras/es, como se articula el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, formalizándose el mismo en el marco de la negociación de los convenios colectivos cuando éstos son de ámbito empresarial. En cumplimiento de dicho deber, dimanante de la mesa negociadora del XIII convenio colectivo Interprovincial de FGV, se constituyó la mesa negociadora del plan de igualdad, dando comienzo, previo diagnóstico, al debate y posteriormente al acuerdo que ahora tenemos en nuestras manos, cuyo objetivo es establecer medidas tendentes a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en FGV.

Para lograrlo, ha de integrarse la igualdad de trato como principio transversal en todos los procesos y políticas de gestión de personas, por lo que el compromiso de la organización con la igualdad ha de ser explícito, de ahí que dicho compromiso se materialice, también explícitamente, en este documento.

No solo la legislación estatal regula los planes de igualdad, también nuestra legislación autonómica regula el contenido de estos instrumentos. Así, el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, establece una serie de parámetros que las partes suscriptoras cumplen con el presente acuerdo, comprometiéndose a llevar a cabo las medidas que en él se contienen.

Los objetivos y acciones aquí reflejadas, como hemos indicado, son fruto de las propuestas realizadas por el grupo de trabajo creado ad hoc para ello por la comisión negociadora del XIII convenio colectivo interprovincial, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa.

Se ha considerado importante incluir, como anexo al presente plan, el trabajo de diagnóstico efectuado para poder llegar al establecimiento de los distintos objetivos plasmados en el mismo, ya que dicho trabajo contiene las razones por las que nace el contenido del presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de FGV.

1.- MARCO JURÍDICO.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En su artículo 9.2, la Constitución recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983 reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, derecho que también se desarrolla en conferencias mundiales como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad es también un principio fundamental en la Unión Europea. Así, la igualdad de retribución es exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Por otra parte, hay que tener también presente la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Recomendación de 7 de marzo de 2014, por su parte, facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución introduciendo el concepto de «trabajo de igual valor».

En la legislación nacional, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hizo efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres incorporando al ordenamiento español las directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE. Esta misma Ley Orgánica 3/2007 establece la regulación de los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de género en la empresa.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por último, establece la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadoras/es, modificando el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con objeto de definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

También plantea reformas del texto refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, remarcando el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; planteando la igualdad de remuneración sin discriminación, y del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Este Real Decreto-ley 6/2019 recoge que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2.-COMPROMISO DE FGV

Las partes firmantes del presente Plan declaran su compromiso explícito para llevar adelante políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Gestión de Personas en Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, a través de la implantación de las medidas previstas en el presente plan de igualdad e integrando la igualdad de trato de manera transversal en todos los ámbitos de la organización.

3.- OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es establecer medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en FGV.

Los objetivos específicos de este plan de igualdad se recogen en cada una de las áreas de actuación que se desarrollan en el mismo.

El Plan de Igualdad de FGV se rige por los siguientes principios:

- Adopta la transversalidad como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en todos los ámbitos de la gestión de la empresa.
- Se dirige tanto a mujeres como a hombres, siendo su ámbito subjetivo todas las trabajadoras y trabajadores de FGV.
- Tiene naturaleza correctora y preventiva.
- Es dinámico y objeto de seguimiento por la comisión creada para ello.
- Es participativo, por cuanto en su desarrollo e implantación interviene activamente la representación legal de los trabajadores/as.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana en sus centros de trabajo de València y Alicante.

5.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, por una parte las secciones sindicales de UGT València y Alicante, SIF València y Alicante, CCOO València y Alicante, SEMAF Alicante y SF-IV València, todas ellas parte de la comisión negociadora del XIII convenio colectivo interprovincial, y, por otra, la representación de la Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana.

6.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se extenderá desde el 11 de diciembre de 2019 hasta 31 de diciembre de 2024, iniciándose la negociación de un nuevo Plan de Igualdad, tras un nuevo diagnóstico, a partir de la expiración de éste. En cualquier caso, este plan se prorrogará tácitamente hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

7.- MEDIOS Y RECURSOS DEL PLAN

Con independencia de dotar de los recursos necesarios para llevar a cabo cada una de las medidas, la Dirección de FGV, como principal garante de la política de igualdad de la empresa, facilitará:

- Lugar y material para el desarrollo de las reuniones de la comisión de seguimiento del plan.
- Información estadística, desagregada por sexos, establecida, en su caso, en los criterios de seguimiento de cada una de las medidas.
- La persona que realice las funciones de Secretario/a de la Comisión de Seguimiento del Plan que, entre otras tareas, facilitará dicha información.
- Una wiki en TRE.net en la que se actualizará permanentemente la información relativa a igualdad de oportunidades y donde se dará a conocer cualquier documento relativo al Plan de Igualdad.
- Una dotación presupuestaria anual, para alcanzar los objetivos del plan de igualdad, que podrá ser revisable al alza en caso de que las acciones a desarrollar precisasen una mayor dotación.

En cada área del plan se describen los objetivos perseguidos y las medidas para lograrlos, enumerándose de manera genérica las personas/órganos responsables. La concreción de la/s persona/s responsable/s para llevar a cabo cada medida por separado se realizará por

la Comisión de Seguimiento en el momento en el que se establezca el calendario para desarrollar cada una de las mismas.

8.- SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar la efectividad del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos, se creará una comisión conforme lo establecido en el anexo 1, la cual llevará a cabo el seguimiento del mismo a través de los indicadores establecidos en las distintas medidas.

Estos indicadores son una enumeración abierta, dado que la comisión de seguimiento, cuando establezca los plazos y personas responsables para llevar a cabo cada medida, definirá los indicadores específicos de la misma.

9.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

La comisión de seguimiento establecerá el calendario de actuaciones para concretar el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas, que estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan corregir, por lo que la desaparición de la situación conllevará la eliminación de la correspondiente medida. Este calendario se realizará en la primera reunión tras la constitución de la comisión de seguimiento de manera genérica, concretándose trimestralmente las medidas, personas responsables e indicadores que en ese periodo específico deben comenzar a desarrollarse.

10.- CONCEPTOS BÁSICOS

Todos los conceptos que se enuncian a continuación, están extraídos de las normas legales que conforman el marco normativo de la igualdad de mujeres y hombres.

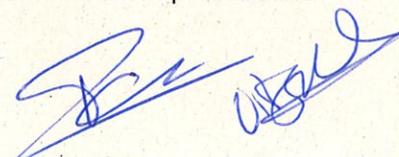
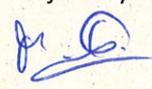
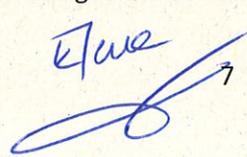
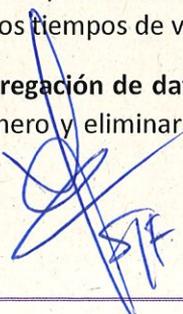
Acción positiva.-Medida o instrumento encaminado a erradicar la discriminación de trato.

Acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Corresponsabilidad. Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Desagregación de datos por sexo. Para poder aplicar el principio de transversalidad de género y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres es imprescindible



partir de un requisito previo, la obtención de estadísticas, estudios y datos desagregados por sexo que nos permitan introducir en los estudios la perspectiva de género.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.- Son los derechos reconocidos a las trabajadoras y trabajadores que fomentan la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, como, por ejemplo, el derecho a ausentarse del trabajo en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Discriminación directa.- Se considera 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.

Discriminación horizontal.- Facilitar a las mujeres el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, obstaculizándoles el paso a ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas.

Discriminación por embarazo o maternidad.- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación indirecta.- Se considera 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.

Discriminación vertical.- También llamada "techo de cristal", es aquélla que establece límites a las posibilidades de ascenso de las mujeres.

Indemnidad frente a represalias. Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principio de igualdad de trato.-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.

Transversalidad.- Integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación.

Tutela judicial efectiva.- Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en

el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivos:

- 1.- Establecer un sistema de pruebas selectivas que permitan la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto.
- 2.- Desarrollar las competencias en igualdad de género de las personas encargadas de la selección de personal.
- 3.- Orientar a más mujeres a categorías profesionales donde existe menos presencia femenina, dando referentes de igualdad.

Medidas

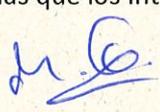
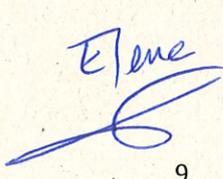
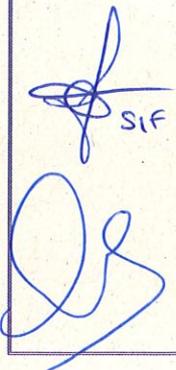
Para alcanzar cada uno de los objetivos antes indicados, se adoptarán estas medidas:

1.- Establecer un sistema de pruebas selectivas que permitan la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto.

- 1.1 Utilizar en todas las convocatorias externas de plazas un lenguaje inclusivo.
- 1.2 La descripción de las ofertas de empleo no contendrá ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
- 1.3 Incluir en todas las ofertas de acceso al empleo que realice FGV nuestro compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

2.- Desarrollar las competencias en igualdad de género de las personas encargadas de la selección de personal.

- 2.1 Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal de Gestión de personas que participa en los procesos de selección de personal.
- 2.2 La composición de los tribunales de selección de personal, cuando sean internos, responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de las personas que los integran.



3.- Orientar a más mujeres a categorías profesionales donde existe menos presencia femenina, dando referentes de igualdad.

- 3.1 Establecer acuerdos de colaboración con centros de formación o de orientación laboral para dar charlas en las que se explique, por trabajadoras de FGV, las posibilidades de trabajo en categorías donde están menos representadas.
- 3.2 En las visitas de colegios a nuestras instalaciones, se facilitará información sobre la presencia de mujeres en puestos masculinizados, sensibilizando en igualdad de oportunidades.
- 3.3 Realizar en los colegios actividades relacionadas con la imagen de la mujer en FGV tales como concursos de dibujo, de redacción, etc.
- 3.4 Realizar convenios de colaboración con centros de formación profesional de manera que mujeres que estudian ciclos donde la presencia femenina es menor, realicen las prácticas de formación en nuestra empresa
- 3.5 Fomentar la presencia de FGV en ferias o eventos de orientación laboral con stands y folletos en los que aparezcan mujeres, en los que se pueda explicar por parte de trabajadoras de FGV el trabajo que se realiza en la empresa.
- 3.6 Fomentar la presencia de mujeres en la composición de los jurados que valoren los concursos que se realicen en FGV (dibujo, literario, fotografía)

Recursos:

- Personas encargadas: unidades del Área de Gestión de personas, Dirección de Comunicación, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad,
- Acción formativa para el personal de Gestión de personas.
- Acuerdos de colaboración. Trabajadoras encargadas de dar charlas o referentes femeninos.
- Dispositivo humano y material para llevar a cabo las distintas actividades con los colegios, stands, folletos.

Indicadores:

Procesos de selección realizados desagregados por sexo, número de participantes y resultado de los mismos.

Porcentaje de convocatorias que incluyen el compromiso de igualdad

Porcentaje de convocatorias que utilizan lenguaje inclusivo

Número y contenido de las acciones de formación realizadas

Porcentaje de mujeres en los tribunales y órganos de selección

Número de colegios que han visitado nuestras instalaciones e información sobre la presencia de mujeres que se ha impartido

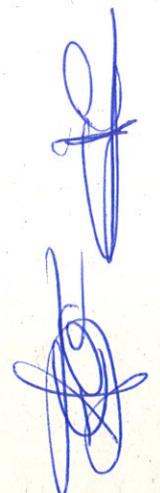
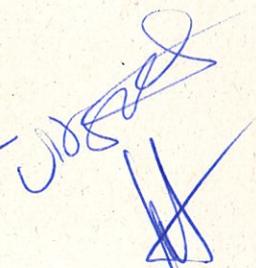
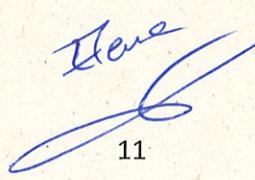
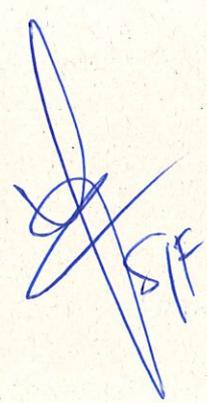
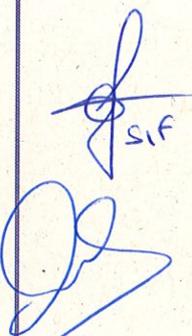
Actividades pedagógicas realizadas

Número de convenios de colaboración establecidos

Porcentaje de estudiantes mujeres sobre el total de estudiantes que han hecho prácticas en FGV

Actividades en eventos de orientación laboral realizadas y número de trabajadoras que han colaborado

Porcentaje de mujeres que han formado parte de los jurados



2.- ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos:

- 1.- Fomentar la corresponsabilidad.
- 2.- Valorar la percepción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes.

Medidas

Para alcanzar cada uno de los objetivos antes indicados, se adoptarán estas medidas:

1.- Fomentar la corresponsabilidad.

- 1.1 Informar a las/os trabajadoras/es sobre las distintas medidas y derechos de conciliación existentes en la empresa (portal, cuadernillos, etc.), haciendo hincapié en que la conciliación no tiene género.
- 1.2 Difundir en TRE.net las novedades legislativas y ayudas existentes para personas dependientes.
- 1.3 Identificar las causas por las que los hombres solicitan menos permisos de conciliación y proponer medidas que puedan contribuir a mejorar dicha situación.
- 1.4 Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres y valorar su incidencia.
- 1.5 Incluir en los procesos de selección internos materia de igualdad.
- 1.6 En el caso de que las normas legales aplicables lo permitan, y con las autorizaciones presupuestarias preceptivas, establecimiento de convenios de colaboración con guarderías o ludotecas para el cuidado de menores o servicios de respiro familiar para el o la cuidador/a de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que sean dependientes.
- 1.7 Habilitar espacios adecuados para extracción de leche para trabajadoras que están en el periodo de lactancia.
- 1.8 Establecer paulatinamente para todos los colectivos una bolsa de horas recuperables de hasta un 5% de la jornada anual, para atender necesidades de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad, en estos dos últimos supuestos hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y cuando no puedan valerse por sí mismas, en los términos y con los parámetros que se establezcan en los oportunos acuerdos con la representación legal de las y los trabajadoras/es.

- 1.9 Crear una base de datos de guarderías, residencias, canguros, recursos para personas con discapacidad y para personas con enfermedades mentales, etc., que puedan ayudar a la plantilla en esta materia, comunicándola por el portal del empleado/a.

3.- Valorar la percepción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes.

- 3.1 Realizar una encuesta a la plantilla referente a las medidas de conciliación y su percepción de las mismas, a fin de identificar los principales problemas, necesidades y expectativas del personal en materia de conciliación laboral, familiar y personal para poder analizar propuestas de solución

Recursos:

- Personas encargadas: Unidades de Gestión de personas. Comités de Empresa. Comisión negociadora del convenio. Comisión de seguimiento del plan de igualdad. Unidades del Área Técnica. Comunicación.
- Medios de comunicación interna (TRE.net, cuadernillos, etc.)
- Acción formativa de corresponsabilidad y realización de campañas para sensibilizar.
- Dotación presupuestaria para la habilitación de espacios para extracción de leche.
- En su caso, dotación presupuestaria para subvencionar los posibles convenios o conciertos de colaboración del punto 1.6.
- Acuerdos adoptados para la bolsa de horas.

Indicadores:

Acciones de información/sensibilización realizadas

Personas que anualmente solicitan las medidas de conciliación, flexibilidad o de bolsas de horas, desagregadas por sexo.

Estudios realizados sobre causas por las que los hombres soliciten menos permisos

Mejoras propuestas

Procesos de selección donde se incluye materia de igualdad

Convenios de colaboración establecidos

Espacios habilitados para extracción de leche

Acuerdos adoptados para la utilización de bolsa de horas

Elaboración de las bases de datos

Resultados de la encuesta desagregados por sexo.

3.- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- 1.- Garantizar que el cuidado de hijos/as o personas dependientes no supone un freno invisible en el acceso a niveles de responsabilidad en la empresa.
- 2.- Garantizar el acceso, en igualdad de condiciones, de ambos sexos en los procesos de promoción profesional.

Medidas

Para alcanzar cada uno de los objetivos antes indicados, se adoptarán estas medidas:

1.- Garantizar que el cuidado de hijos/as o personas dependientes no supone un freno invisible en el acceso a niveles de responsabilidad en la empresa.

- 1.1 Identificar las barreras que tienen las mujeres para promocionar a puestos de mayor responsabilidad, a través de encuestas o grupos de discusión formados por trabajadoras.
- 1.2 Realizar formación para la Dirección y Jefaturas en igualdad de oportunidades.
- 1.3 Llevar a cabo las reuniones de trabajo por las mañanas y, en su caso, utilizar los medios tecnológicos existentes, para realizarlas sin necesidad de que supongan un desplazamiento a otro centro de trabajo.
- 1.4 Ofrecer la realización voluntaria de un taller de empoderamiento destinado a mujeres.

2.- Garantizar el acceso, en igualdad de condiciones, de ambos sexos en los procesos de promoción profesional.

- 2.1 Desagregar por sexos los datos de los procesos de promoción interna (número de candidaturas, composición del tribunal, número de hombres y mujeres que han aprobado, etc.).
- 2.2 Procurar que entre las personas que forman parte de los tribunales internos de examen exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de las personas que los integran.
- 2.3 Establecer en la negociación de las normas de movilidad interna voluntaria, medidas de desempate en los procesos selectivos de promoción por las que tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, las personas del sexo menos representado en cada categoría profesional.
- 2.4 Revisar en la negociación de las normas de movilidad interna voluntaria los parámetros que se tienen en consideración, de manera que se garantice la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción interna.

- 2.5 Reducir el impacto del cuidado de hijas e hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores, informando a las/os trabajadoras/es que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal a través de TRE.net, posibilitando en la medida de lo posible que estos cursos voluntarios sean on line.
- 2.6. En el caso de reubicaciones por razones médicas, de mujeres que deben cambiar su puesto por estos motivos, en caso de existir varios puestos que puedan ser susceptibles de ser ocupados por la mujer objeto de esta medida, optar por el puesto donde las mujeres se encuentren subrepresentadas.
- 2.7 Utilizar el lenguaje inclusivo en la comunicación de las convocatorias de plazas vacantes.
- 2.8. Realizar convenios de colaboración con centros de formación profesional de manera que trabajadoras de la empresa puedan acceder a cursar ciclos formativos voluntarios que les permitan acceder, en su caso, por promoción interna, a los colectivos donde no se ajusta el porcentaje 60/40.

Recursos:

- Personas encargadas: Unidades de Gestión de Personas. Comités de Empresa. Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. Comunicación.
- Acción formativa en igualdad de oportunidades.
- Acción: taller de empoderamiento.
- Convenios de colaboración.

Indicadores:

Encuestas o grupos de discusión realizados.

Acciones formativas impartidas y número de participantes desagregados por sexo.

Reuniones que se realizan por la mañana y por la tarde y porcentaje de utilización de medios tecnológicos para no realizar desplazamientos

Taller de empoderamiento: número de participantes.

Número de personas, desagregadas por sexo, que han participado en los procesos de selección, composición de tribunales de examen y resultados.

Acuerdo de normas de movilidad interna voluntaria. Parámetros introducidos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos/as o familiares dependientes han participado en los cursos.

Número de convenios de colaboración realizados y porcentaje de trabajadoras de FGV que han solicitado acciones formativas.

4.- ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivos:

- 1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas

Para alcanzar el objetivo antes indicado, se adoptarán estas medidas:

1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

- 1.1 Revisión, con perspectiva de género, de todos los complementos salariales de nueva creación que se negocien a partir de la firma del presente plan, para verificar que no suponen ninguna discriminación, solicitando además un informe a la comisión de seguimiento durante el transcurso de la negociación.
- 1.2 En el diagnóstico de la situación previo al próximo plan de igualdad, de conformidad con el desarrollo reglamentario previsto, contemplar la auditoría salarial establecida en el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 1.3 Durante la vigencia del plan de igualdad, se realizará un estudio pormenorizado sobre brecha salarial, mediante el registro de salarios del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores/as y, en caso de haberse desarrollado reglamentariamente, el resultado de la auditoría a la que se refiere el apartado 1.2 de este objetivo.

Recursos:

- Personas encargadas: unidades de Gestión de Personas, Comités de Empresa, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Indicadores:

Peticiones de informes elevados a la Comisión de Seguimiento.

Auditoría salarial.

Estudio sobre brecha salarial.

5.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos:

- 1.- Difundir entre la plantilla los protocolos de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo firmados junto al presente plan de igualdad.
- 2.- Sensibilizar a toda la plantilla contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- 3.- Dar a conocer periódicamente a la plantilla el nombre de las personas mediadoras en los casos de activación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas

- 1.- **Difundir entre la plantilla los protocolos de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo firmados junto al presente plan de igualdad.**
- 2.- **Sensibilizar a toda la plantilla contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**
 - 2.1 Incluir en la formación periódica obligatoria una parte destinada a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
 - 2.2 Formar en resolución de conflictos a las personas encargadas de mediar en los procedimientos de acoso.
 - 2.3 Establecer acciones formativas voluntarias de desarrollo personal en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 2.4. Difundir entre la plantilla algún cuadernillo informativo sobre acoso sexual o por razón de sexo con ejemplos de conductas que pueden constituir dicho tipo de acoso.
 - 2.5 Establecer un canal anónimo que permita poner en conocimiento de la Dirección, conductas que puedan suponer acoso por razón de sexo, violencia de género o acoso sexual.
- 3.- **Dar a conocer periódicamente a la plantilla el nombre de las personas mediadoras en los casos de activación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.**

Recursos:

- Personas encargadas: unidades de Gestión de Personas. Comités de Empresa. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Campaña de información sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación en resolución de conflictos.
- Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores.

Difusión de los protocolos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Número y contenido de las acciones formativas realizadas.

Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido esas acciones formativas.

Realización de cuadernos sobre acoso sexual o por razón de sexo.

Utilización del canal anónimo.

Número de casos y medidas aplicadas.

6.- ÁREA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

Objetivos:

- 1.- Hacer visible el compromiso de FGV con la igualdad de oportunidades.
- 2.- Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa garantiza una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas

Para alcanzar cada uno de los objetivos antes indicados, se adoptarán estas medidas:

1.- Hacer visible el compromiso de FGV con la igualdad de oportunidades.

- 1.1 Publicar en la página web de FGV el plan de igualdad de oportunidades, haciendo visible el compromiso expreso de la dirección en esta materia.
- 1.2 Celebrar cada año, el día de la firma del presente plan de igualdad y durante la vigencia del mismo, el "día de la igualdad en FGV", llevando a cabo acciones de visibilización de mujeres que a lo largo de la historia han logrado hitos en distintos ámbitos.
- 1.3 Informar a la plantilla de las medidas implantadas en cumplimiento del plan de igualdad.
- 1.4 Creación en la WIKI de igualdad de un "buzón de igualdad" que permita la participación de la plantilla en materia de igualdad.
- 1.5 Diseñar acciones de sensibilización coincidentes con la conmemoración del día internacional de la mujer y, en especial, contra la violencia de género.
- 1.6 Realizar jornadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tendentes a fomentar entre el personal una cultura en igualdad y de rechazo frente a la violencia de género, como charlas, conferencias, ponencias... desarrolladas por profesionales.
- 1.7 Promover la presencia de mujeres en órganos de participación y representación.

2.- Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa garantiza una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

- 2.1 Utilizar un lenguaje inclusivo e imágenes igualitarias en la comunicación interna y externa de la empresa.
- 2.2 Implementar alguna herramienta informática que permita la corrección de todos los documentos que se redacten desde un lenguaje inclusivo.
- 2.3 Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre lenguaje y conductas no sexistas.
- 2.4 Introducir cláusulas de igualdad de género en los contratos, pliegos y convenios de colaboración que realiza FGV.

Recursos:

- Personas encargadas: Comunicación. Unidades de Gestión de Personas. Comisión de seguimiento del plan de igualdad. Sistemas. Adquisiciones.
- Guía de comunicación.
- Acciones del día de la igualdad en FGV.
- Campañas de sensibilización e información.
- Creación del "buzón de igualdad" en la WIKI de igualdad.

Indicadores:

Publicación del compromiso de igualdad.

Número y tipo de acciones de sensibilización realizadas.

Información sobre el plan de igualdad y sus acciones desarrolladas.

Campañas de comunicación donde se utiliza el lenguaje inclusivo.

Elaboración de la guía de utilización del lenguaje inclusivo.

Implementación de la herramienta de corrección de documentos.

Utilización del buzón de igualdad, con datos desagregados por sexo.

7.- ÁREA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

- 1.- Facilitar la participación de las personas con responsabilidades familiares en las acciones formativas.
- 2.- Incluir progresivamente acciones de formación en materia de igualdad a todo el personal de la plantilla.
- 3.- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

Medidas

Para alcanzar cada uno de los objetivos antes indicados, la empresa adoptará estas medidas:

1.- Facilitar la participación de las personas con responsabilidades familiares en las acciones formativas.

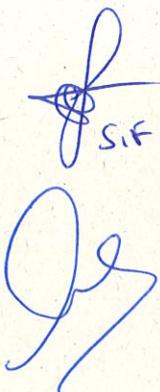
- 1.1 Incluir en TRE.net un calendario con los cursos voluntarios de desarrollo personal que se van a realizar.
- 1.2 Ofrecer cuando sea factible la posibilidad de realizar esos cursos de formación de desarrollo personal on line.

2.- Incluir progresivamente acciones de formación en materia de igualdad a todo el personal de la plantilla.

- 2.1 Incluir en la formación periódica obligatoria una parte destinada a temas relacionados con la igualdad de oportunidades.
- 2.2 Incluir acciones formativas/informativas, para el personal que atiende al público y para la Jefatura y Mandos Intermedios, destinadas a saber cómo actuar ante la detección de acoso sexual o violencia de género en nuestras instalaciones.
- 2.3 Formar en Igualdad de Oportunidades a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

3.- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

- 3.1 Realizar un cuadernillo específico de igualdad de trato y oportunidades ("Somos iguales pero diferentes") que se entregará a todo el personal de la plantilla.
- 3.2 Informar a toda la plantilla, incluyendo también un enlace en la WIKI, de la existencia de la "Escuela Virtual de Igualdad (EVI)", incluida en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que ofrece cursos gratuitos en materia de Igualdad.



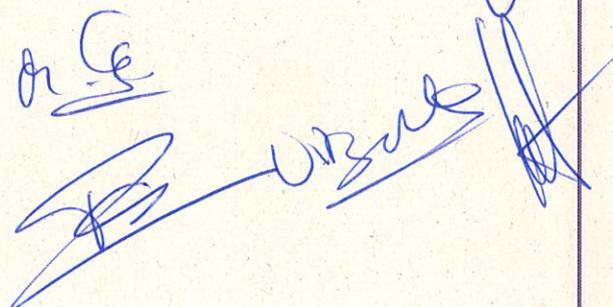
SIF



SIF



Elva



URZAR



Recursos:

- Personas encargadas: Unidades de Gestión de Personas. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Medios de comunicación interna (TRE.net, cuadernillos)
- Acciones formativas/informativas.

Indicadores:

Número de mujeres y hombres que participan anualmente en las acciones formativas y modalidad impartida (presencial, dentro o fuera de jornada, a distancia, etc.).

Formación realizada.

Acciones de sensibilización/información realizadas.

8.- ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos

- 1.- Establecer mecanismos para ayudar a la trabajadora víctima de la violencia de género.
- 2.- Proteger los datos personales y profesionales de la trabajadora víctima de violencia de género.
- 3.- Incluir acciones de formación/ información en materia de violencia de género.
- 4.- Mejorar la regulación de las medidas en caso de violencia de género.

Medidas

1.- Establecer mecanismos para ayudar a la trabajadora víctima de la violencia de género.

- 1.1- Establecer un modelo de comunicación con la empresa de la situación de una trabajadora víctima de la violencia de género, que pueda activarse por dicha persona o por cualquier otra conocedora de dicha situación.
- 1.2- Establecer un protocolo de actuación personalizado para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- 1.3- Designar en el área de Gestión de Personas una persona de referencia a fin de que pueda ejercitar la trabajadora víctima de violencia de género los derechos laborales derivados de esta situación.

2.- Proteger los datos personales y profesionales de la trabajadora víctima de violencia de género.

- 2.1- Regular un sistema de protección de los datos de las mujeres víctimas de violencia de género (similar al Sistema VioGén).

3.- Incluir acciones de sensibilización en materia de violencia de género.

- 3.1- Realizar campañas de concienciación a la plantilla sobre cómo actuar y ayudar a la trabajadora víctima de violencia de género.
- 3.3- Ofrecer la asistencia voluntaria a talleres de autodefensa para mujeres.

4. Mejorar la regulación de las medidas en caso de violencia de género.

- 4.1- Establecer acuerdos o convenios con otras entidades públicas y/o empresas de transporte que permitan el cambio de puesto de mujeres víctimas de violencia de género, o de trabajadoras/es que tengan bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a una menor o a una persona con discapacidad que tenga la condición de víctima de violencia de género, de manera que pasen a prestar servicios en dicha entidad de manera provisional, si su situación aconsejara el cambio de comunidad autónoma.

4.2- Extender la medida anterior a quienes tengan a su cargo a una hija mayor de edad que tenga la condición de víctima de violencia de género, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Recursos:

- Personas encargadas: unidades de Gestión de Personas. Dirección. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
- Persona de referencia del área de Gestión de Personas.
- Medios de comunicación interna
- Campañas de concienciación

Indicadores:

Realización del protocolo.

Implantación del sistema de protección de datos.

Número y tipo de campañas de concienciación realizadas.

Número de mujeres que se han acogido a alguna medida de protección.

Acuerdos o convenios de colaboración realizados.

ANEXOS

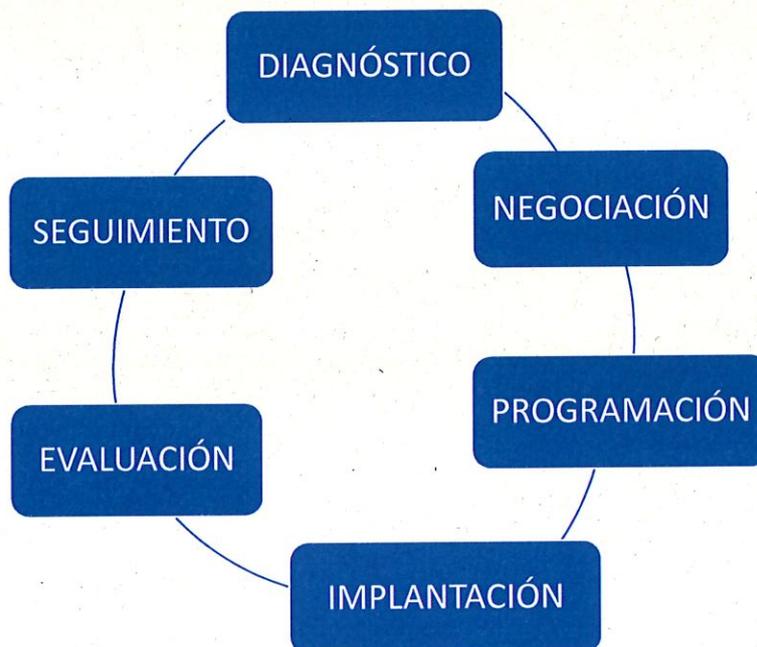
I. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD EN FGV

II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 20/24

III. MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

ANEXO I. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD EN FGV



SIF
[Firma]

[Firma]
SIF

[Firma]
25

[Firma]

[Firma]

[Firma]
[Firma]
[Firma]

ANEXO II.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 19/24

Finalidad.- La Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FGV es el órgano paritario encargado de la dinamización, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos trazados en el presente Plan de Igualdad, negociado al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Composición.- La Comisión de Seguimiento estará formada, por una parte, por un/a representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad (a nivel provincial) y por otra parte, por el mismo número de personas en representación de la Dirección de la Empresa. En su composición se respetará que, como mínimo, la mitad de las personas componentes de la misma sean mujeres.

Las resoluciones de la Comisión de Seguimiento (establecimiento del cronograma, emisión de informes, establecimiento de indicadores de cumplimiento, etc) deberán ser acordadas entre la Representación de la Dirección, de una parte, y la mayoría de la Representación de los y las trabajadoras, de otra.

La Comisión podrá aceptar la presencia de asesores/as en alguna de sus reuniones, con competencia particular en un tema señalado en el orden del día.

Anualmente desde el Área de Gestión de Personas se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de que la comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

Dentro de la Comisión se nombrará, de entre sus miembros, un/a Secretario/a de la Comisión de Igualdad, quien tendrá, además, las siguientes competencias:

- ✓ Convocar las reuniones de la Comisión.
- ✓ Dinamizar los trabajos solicitando a la Dirección las informaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la finalidad de la Comisión (estadísticas, informes, etc.) con la suficiente antelación.
- ✓ Recepcionar de los órganos encargados de la aplicación de cada medida, las dudas, sugerencias o problemas que puedan surgir en su implantación, para su traslado a la Comisión.
- ✓ Levantar acta de las reuniones y trasladar, a los órganos responsables de realizar las distintas acciones, las decisiones de la Comisión.

Reuniones.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses, convocada por el/la Secretario/a de la Comisión de Igualdad con una antelación mínima de 7 días, durante la primera semana de marzo, junio, septiembre y diciembre. En la convocatoria se dará a conocer el orden del día.

También podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo requiera cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días a partir de la solicitud.

Las licencias sindicales de las personas que componen la Comisión por la parte social serán a cargo de FGV. Se reconoce también dicha licencia el día anterior de las reuniones ordinarias y el mismo día de la reunión, a fin de facilitar la preparación de las mismas.

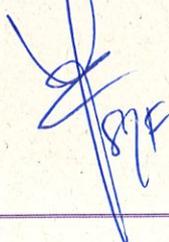
Las y los Representantes de las personas trabajadoras reconocidas/os en la Comisión que se desplacen entre Alicante y València, o viceversa, devengarán exclusivamente el importe de una dieta administrativa completa por todos los conceptos (en esta cantidad se incluyen todos los gastos que se les puedan ocasionar: comidas, desplazamientos, peajes, pernoctaciones en su caso, etc.).

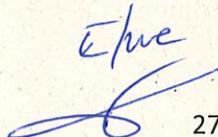
Competencias.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes competencias, todas ellas en relación al cumplimiento de su finalidad:

- 1) Fijar el calendario de realización de las acciones contenidas en el Plan.
- 2) Establecer plazos de ejecución de las acciones contenidas en este plan de igualdad, las personas responsables de la realización de las mismas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas, enunciados a modo de ejemplo a lo largo del Plan de Igualdad.
- 3) Recepcionar de las personas responsables, debidamente cumplimentadas, las fichas de seguimiento establecidas al efecto (ANEXO III) en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- 4) Conocer el número de casos que por acoso sexual o por razón de sexo se han dirimido a través del protocolo de actuación.
- 5) Proponer, participar y poner en marcha acciones para que la empresa pueda gestionar y/o en su caso optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- 6) Trasladar a la Dirección y Comités de Empresa propuestas de medidas que favorezcan la conciliación, a fin de que puedan negociarse en el siguiente convenio colectivo.
- 7) Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los tribunales de procesos de selección (número de hombres y mujeres). Igualmente, ser informada de las adaptaciones de puestos o reubicaciones de las mujeres embarazadas y las condiciones de las mismas.
- 8) Promover la participación y colaboración de las trabajadoras y trabajadores en el Plan de Igualdad, recogiendo y estudiando las sugerencias y propuestas que hagan llegar a la Comisión a través del buzón creado al efecto.
- 9) Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores
- 10) Emitir informes respecto a los aspectos que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- 11) Identificar los ámbitos prioritarios de actuación con participación activa en la elaboración de procedimientos y en la determinación de los recursos necesarios relacionados con el plan.
- 12) Informar a la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad, elaborando anualmente un informe de evaluación del plan que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- 13) Conocer las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.

 SIF





 Ene



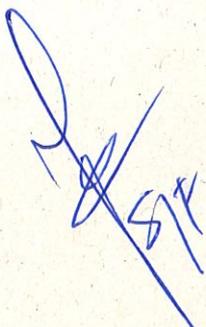




PLAN DE IGUALDAD XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

- 14) Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- 15) Cuantas funciones se le otorguen por la Comisión Interpretativa del Convenio Colectivo.

Las personas que compongan la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad respetarán la confidencialidad de sus reuniones respecto a los datos a los que puedan acceder, en su caso, en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.



ANEXO III. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES DEL PLAN

MEDIDA NÚMERO	<i>Número y resumen acción</i>
Área	<i>Especificar el área del plan al que se refiere la medida</i>
Objetivo de la medida	<i>Indicar el objetivo que persigue la medida</i>

Responsable/s	<i>Quién ha llevado a cabo la medida</i>
Fecha de inicio	<i>Fecha en que se pone en marcha</i>
Fecha de fin	<i>Fecha en la que finaliza la medida</i>

Breve descripción de la medida/acción llevada a cabo

Recursos (humanos, materiales y económicos)

Indicadores de evaluación utilizados

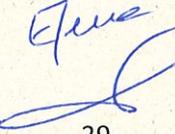
Grado de implantación de la medida	Alto	<input type="checkbox"/>
	Medio	<input type="checkbox"/>
	Bajo	<input type="checkbox"/>

Observaciones/propuestas de mejora

Fecha y firma de las personas que han intervenido en la cumplimentación de la ficha:

SIF


SIF


Elena




...
