CONVENIO COLECTIVO PLAN DE IGUALDA DE DANONE, S.A.

Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su Convenio colectivo.

Visto el texto del Acuerdo sobre plan de igualdad dando cumplimiento a lo previsto en el capítulo VII del Convenio Colectivo de la empresa Danone, S.A. (publicado en el BOE de 5-11-2008) (Código de Convenio n.º 9010192), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de agosto de 2009.–El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008 de 4 de julio) ,el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

PLAN DE IGUALDAD DANONE, S.A.

PREÁMBULO

Antecedentes

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV capítulo I art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se deben negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Dicha obligación y compromiso por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente se refleja en el capítulo VII de Conciliación de Vida Personal y Profesional en el que se prevé la creación de la Comisión de Igualdad para negociar el Plan de Igualdad en un plazo de 6 meses desde la firma del Convenio.

La Comisión de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad el pasado 14 de octubre de 2008 y acuerda el contenido del Plan el 12 de Mayo de 2009 que se someterá a la ratificación del Comité Intercentros a la menor brevedad posible.

Pero el Plan de Igualdad no proviene únicamente del citado mandato legal sino que tiene su origen igualmente en el Acuerdo que el Presidente del Grupo Danone firmó con UITA en Julio de 2007. En este documento se establecen los principios y objetivos que deben recogerse y adaptarse en el seno de las empresas integrantes del Grupo. A través del diálogo social entre dirección y representantes sociales se acordarán medidas y actuaciones para promover la Diversidad e Igualdad de Género.

Así mismo las partes firmantes responden a las inquietudes e intereses de los trabajadores y trabajadoras de la compañía acerca de la no discriminación y la conciliación de la vida personal y profesional expresada a través de estudios y encuestas internos y externos.

Por último, este Plan contempla la evolución de la sociedad en la que la empresa desarrolla sus actividades y hacia la que se siente responsable de contribuir positivamente, estimulando y apoyando su progreso.

Objetivos del plan

1. Dar cumplimiento a la Ley, al compromiso contenido en el Convenio Colectivo y a los acuerdos del Grupo con la UITA.

2. Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.

3. Velar por la salud y el bienestar de los colaboradores y colaboradoras de la compañía.

4. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.

5. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

6. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.

7. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

Definición del ámbito personal y temporal

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa Danone, S.A., tanto en los centros de la compañía como los emplazamientos externos en los que desempeñen sus funciones.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su ratificación por el Comité Intercentros, independientemente de su fecha de publicación en el BOE. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

1. Introducción

1.1 Entorno de la compañía.–La compañía Danone se creó en 1919 en Barcelona y está integrada en el Grupo del mismo nombre con sede en París. Desarrolla su actividad en el sector de alimentación, concretamente en la actividad de fabricación y venta de productos lácteos y postres.

El Grupo Danone desde su creación ha transmitido a las empresas que lo forman que el desarrollo del negocio debe perseguir el beneficio y crecimiento económicos pero siempre de forma responsable con sus empleados y empleadas, clientes y consumidores y con la sociedad en general.

En los primeros años a partir de la creación del Grupo, esta filosofía se resumía en el «Proyecto Económico y Social» y, recientemente se ha desarrollado mediante las políticas y medidas concretas contenidas en el sistema «Danone Way Ahead».

Estos principios generales de responsabilidad social se aglutinan en los siguientes valores:

Proximidad: Saber cómo estar cerca de las personas en todo el mundo, convirtiéndonos en parte de su día a día.

Humanismo: El eje de nuestras decisiones es la atención a la persona.

Entusiasmo: Los límites no existen, sólo hay obstáculos que debemos superar.

Apertura: La Diversidad es una fuente de riquezas y el cambio es una fuente de oportunidades.

Así mismo, los valores se desarrollan en documentos, acuerdos y proyectos como: Danone Way Fundamentals, Carta de Diversidad…etc

En el momento de la firma del presente Plan, la empresa está integrada por cerca de 1600 trabajadores y trabajadoras, y distintos centros de trabajo distribuidos por toda la geografía española agrupados en: Sede, fábricas, oficinas comerciales, centros de recogida de leche y bases logísticas.

1.2 Proyecto de Diversidad.–En el año 2007, el Comité de Dirección de la empresa

promovió la puesta en marcha del proyecto «Promoción de la Diversidad» con el objetivo de analizar la situación de la empresa en este tema y proponer e implantar medidas que favoreciesen no sólo la no discriminación por cualquier condición personal sino la integración de la diversidad como fuente de creatividad, crecimiento e innovación.

El presente Plan de Igualdad forma parte del citado proyecto, focalizándose especialmente en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

1.3 Comisión de Igualdad de oportunidades.–La Comisión de Igualdad emana del Convenio Colectivo, tiene carácter paritario y está formada por representantes del personal y representantes de la Dirección de la empresa.

Su misión principal es promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante el análisis de los estudios y diagnósticos que se realicen en el seno de la compañía, proponiendo medidas correctoras y realizando el seguimiento de la implantación de las mismas.

Las funciones y normas de funcionamiento se concretan en el Reglamento de la Comisión contenido en el anexo II del presente acuerdo.

1.4 Definiciones.–Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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, orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.

Discriminación directa e indirecta.

1. 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.

2. 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.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

Acciones Positivas son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) Alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Indemnidad frente a represalias es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

2. Diagnóstico situación actual

2.1 Diagnóstico y conclusiones.–Se han presentado a la Comisión de Igualdad los diagnósticos correspondientes a los ejercicios 2007 y 2008 durante las reuniones de negociación.

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la compañía en el diagnóstico del año 2008, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La distribución de plantilla por género es de 72% de hombres y 28% de mujeres, sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la compañía, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y requeridos para cada puesto.

Un ejemplo claro es el departamento Comercial en el que el 75% de los vendedores son hombres mayores de 50 años y el 93% de este colectivo tiene más de 20 años de antigüedad en la compañía. Las contrataciones en este colectivo en los últimos años son insignificantes y asociadas a la temporalidad por periodos vacacionales o interinidades.

Por el contrario, en los departamentos con más rotación y con mayor porcentaje de contrataciones en los últimos años, Soporte, Supply Chain y Marrketing la presencia femenina supera el 50% de sus integrantes.

Sin embargo, este fenómeno no se ha producido en el Departamento Industrial, con menor nivel de rotación que los anteriores, pero en el que el número de

contrataciones ha sido moderado: la distribución es de 21% de mujeres y 79% de hombres. La razón en este caso obedece a la realidad del mercado laboral. Es complicado encontrar candidatas que tengan titulación y experiencia adecuadas en sectores de fabricación. Las últimas estadísticas de población activa muestran que sólo el 25% de los puestos del sector industrial están ocupados por mujeres. Por lo que se refiere a titulaciones cerca del 70% de los Ingenieros Superiores y Medios son hombres. Así mismo, el 65% de los operarios cualificados en España son hombres; esta cifra es aún mayor si nos centramos en especialistas en mantenimiento y conducción procesos.

Por lo que se refiere a la distribución por niveles de la organización un dato revelador es que el 73% de las personas que ocupan el primer nivel de mando en la organización son mujeres (C Junior). Los dos siguientes niveles C Senior y D alcanzan el 40%. A partir de estos niveles la presencia femenina disminuye significativamente por lo que es preciso analizar y poner en marcha acciones para facilitar la adquisición de mayores responsabilidades a la población femenina recién titulada.

Así mismo se han analizado los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de plantilla; no se observa discriminación aunque se acuerda que se debería registrar y archivar los criterios de toma de decisiones de cada uno de ellos para garantizar la transparencia de los citados procesos.

Si analizamos cada uno de ellos por separado, podemos resaltar los siguientes datos:

El 40% de las contrataciones del año 2008 fueron mujeres, sin embargo la distribución por departamentos es muy desigual, por ejemplo en el de Compras, éstas alcanzaron el 100% de las personas incorporadas, en Marketing y en Soporte el 80%, por el contrario en el colectivo de operarios de convenio fue un 25%.

Respecto al tipo de contrato el 95% de hombres tenían un contrato indefinido a 31 de Diciembre del citado año y el porcentaje de mujeres fue de un 91%, un 4% superior al año 2007.

En cuanto a la distribución de horas de formación recibidas en todo caso se aprecia una diferencia positiva, ya que globalmente las mujeres han recibido una media de 42% más de horas de formación que los hombres.

El proceso de promoción muestra un logro muy importante: después de una tendencia ascendente desde el año 2005, en 2008 el 51% de las promociones y cambios de puesto han sido de mujeres.

Por último el análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente

transparente y libre de discriminaciones: al personal de Convenio se le aplican las tablas salariales sin pluses o complementos basados en diferencias de género. Respecto al personal fuera de Convenio, las diferencias de situación en las bandas salariales entre hombres y mujeres son mínimas y obedecen al tiempo y experiencia en el puesto desempeñado.

Por último, se debaten los permisos referidos a Conciliación de Vida Profesional y Personal. En los datos aportados se concluye que la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que las de los trabajadores, ya que aquellas se acogen en mayor porcentaje a las citadas situaciones.

Por ejemplo, sólo un 0,3% del colectivo de trabajadores se acogen a reducciones de jornada por cuidado de hijos menores o familiares a cargo, frente a un 5,9% de las trabajadoras. Además, nunca un hombre ha solicitado excedencia por el anterior motivo desde que está en vigor esta medida.

El 100% de las mujeres disfrutan del permiso de maternidad y sólo el 39% de los hombres han disfrutado en el año 2008 el de paternidad. En casos anecdóticos solicitan cesión del disfrute del permiso de maternidad a pesar del permiso retribuido suplementario que ofrece la compañía en estos casos o de permiso de lactancia.

Los planes de acción del punto 4 del presente Plan pretenden mejorar la situación expuesta con compromisos y plazos concretos de cuyo cumplimiento hará seguimiento periódico la Comisión de Igualdad.

2.2 Revisión del diagnóstico.–La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía y, al menos, cada dos años o siempre que las partes lo acuerden.

3. Procedimientos

Criterios.–Los criterios en los que se basa la confección de los siguientes procedimientos de Relaciones Humanas y Sociales son los siguientes:

Prevenir obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción igualitarios.

Facilitar la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras.

Aplicación de criterios objetivos en la toma de decisiones basados en desempeño, compromiso y potencial de la persona por una parte, y sistema organizativo y posición en el mercado de la compañía por otra.

Sensibilizar a favor de la igualdad:

Favorecer la incorporación, retención y desarrollo de las mujeres.

Garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales y favorecer una imagen de marca congruente y alineada con nuestros valores.

3.1 Selección y reclutamiento.

Objeto.–Dentro de una estrategia integral basada en la creación de una población laboral que nos aporte innovación, soluciones creativas y conocimientos de las diversidades culturales, nuestro objetivo es la de atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos y multiculturales.

Contenido y fases del proceso.–Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.

Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida: Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.

Elección de las fuentes y medios de reclutamiento: Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso de las vacantes de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres.

Asegurar que los interlocutores externos relacionados con el empleo (agencias de contratación, bolsas de trabajo Universidades/Escuelas, headhunters...) estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta.

Publicación de la oferta y recepción de candidaturas: Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

Proceso de entrevistas: Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.

Pruebas de actitud: Utilizar pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil requerido reflejando el resultado en un

informe.

Elección de la candidatura finalista: Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

3.2 Formación.–El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para DANONE promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Contenido y fases del proceso:

Plan de Formación: Elaborar en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales un plan de formación accesible a todos los colaboradores y colaboradoras para desarrollar a sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de la empresa.

Difusión de formación disponible: Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal, con una atención particular a las personas que no se movilizan espontáneamente a favor de su propia formación y los colaboradores y colaboradoras con responsabilidades familiares.

Selección de proveedor de formación: Asegurar que los Partners pedagógicos (escuelas de idiomas, consultorías, Universidades...) sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.

Diseño de la acción formativa: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

Reducir los obstáculos en el acceso a la formación de las personas que puedan tener dificultades particulares de tipo material (transporte, responsabilidades familiares...) u otras dificultades (temor al fracaso, diferencias culturales, dificultad para expresarse en grupo...), con la implantación de medidas apropiadas basadas en un análisis cuantitativo y cualitativo.

Seguimiento de la formación: Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

3.3.–Compensación y beneficios.

Objeto

Este procedimiento tiene como objetivo asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía. La discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo.

Contenido y fases del proceso:

Definición de puestos y su valoración: La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.

Bandas salariales en función de niveles organizativos: Dichas bandas se definen exclusivamente en base a los estudios de retribución de otras empresas, la situación económica, la estrategia de la compañía... y nunca teniendo en cuenta el género o cualquier otra condición personal.

Sistema de incrementos adaptado a cada colectivo organizativo:

Categorías o Niveles Tablas Salariales de Convenio: como resultado de la negociación colectiva.

Resto de trabajadores y trabajadoras: basada en desempeño, potencial y situación en la banda salarial.

Estructura y distribución de la remuneración: En función de niveles organizativos, los objetivos de la compañía y cada departamento, se establecen los porcentajes de salario fijo y variable de cada nivel.

Estructura de beneficios sociales: Dependiendo de niveles organizativos se establecen los beneficios tales como seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida.

3.4 Comunicación.

Objeto: Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas evitando el androcentrismo.

Contenido y fases del proceso:

Detectar necesidades de comunicación: mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.

Definir los mensajes: elaborar los contenidos y mensajes a transmitir, asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.

Definir los medios empleados, el colectivo al que se dirige y la frecuencia.

Comunicación externa: Danone procurará desarrollar una comunicación externa que no contenga imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

3.5 Desarrollo de recursos.–La adquisición de competencias y el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas que componen la empresa es el objetivo del área de Desarrollo de Recursos,

Contenido y fases del proceso:

3.5.1 Puestos previstos en el art. 19.4 del convenio colectivo:

Perfil de la persona requerida: En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.

Publicación y aprobación de la vacante: Publicar la vacante en los medios internos previstos para ello. Eliminar en la redacción y publicación cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.

Proceso selección de candidaturas: Estudio de las candidaturas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto vacante.

Elección de la candidatura finalista: Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas Se registrarán los motivos por los cuales se toma la decisión final, los cuales deben ser por razones objetivas y no discriminatorias.

En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

Plan de incorporación a la nueva función: Establecer un plan que asegure una

eficaz adaptación del candidato o candidata seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar la función.

Evolución en el puesto de trabajo: Impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la Compañía sin discriminación por razones de género y/o edad.

3.5.2 Puestos sujetos al proceso de cobertura de vacantes del art. 19 convenio colectivo:

No discriminación por razón de género: Conforme a lo previsto en el citado texto.

3.6 Prevención de Riesgos.

Objeto: Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

Contenido y fases del proceso:

Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes, así como de los sistemas de animación e implantación de los mismos.

Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.

Seguimiento del cuadro de mando de Prevención desde la perspectiva de género y tomando acciones correctoras que mejoren los resultados que lo precisen.

3.7 Prevención del acoso.–Este procedimiento se recoge en el anexo I del presente Plan de Igualdad.

3.8 Conciliación Laboral.

Objeto: Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

Contratación y acogida:

Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión.

Estudiar con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible.

Así mismo, prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.

Medidas de conciliación de la vida personal y familiar:

Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.

Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas.

4. *Planes de acción*

4.- Planes de acción, indicadores y medidas de seguimiento

Área de actuación	1.- Selección	**Revisión:**
Objetivo	En el marco de una estrategia integral basada en la creación de una población laboral que nos aporte innovación, nuevas opciones y puntos de vista, solucones creativas, nuestro objetivo es: tratamiento igualitario en las candidaturas y los y finalistas. Promoción de una imagen de empresa igualitaria en el mercado de trabajo.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	**Estado**
1.1.	Búsqueda de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar acceso de candidatos de género infra-representado. En caso de igualdad de condiciones de candidaturas finalistas, se seleccionará al del género menos representado.	Selección	Inmediato	
1.2.	Registro y archivo de todos los procesos de selección en base de datos con justificación de decisiones tomadas.	Selección	Inmediato	
1.3.	Manual de pruebas y entrevistas no discriminatorias.	Selección	Junio 09	
1.4.	Difusión de manual entre las personas que participan en selección.	Selección	Dic 09	
1.5.	Seguimiento	Com. Igual.	Anual	

Indicadores	• **El 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto a lenguaje, estereotipos o imágenes.** • **Candidaturas y finalistas por género y edad.** • **Candidaturas y finalistas por procedencia del curriculum.**

Área de actuación	2.- Formación	Revisión:
Objetivo	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de desarrollo de competencias.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
2.1.	Elaborar plan de formación, comunicación y sensibilización para la prevención de la discriminación.	Equipo div/ Formación	Sep 09	
2.2.	Difundirlo a todos los niveles (incluir en plan de acogida de nuevas contrataciones como obligatoria)	Equipo div/ Formación	Dic 12	
2.3.	Elaborar, difundir interna y externamente, y aplicar medidas que contemplen no discriminación, entre hombre y mujeres, y conciliación en la planificación de cursos de formación.	Formación	Junio 09	
2.4.	Fomentar la asistencia a cursos de formación que les hubiese correspondido a trabajadores y trabajadoras en excedencia por cuidado de hijos y familiares.	Formación	Inmediato	
2.5.	Cortemplar el tratamiento de la formación voluntaria para cambio de nivel en relación a la conciliación.	Comisión sisclas	2009	
2.6.	Seguimiento	Comisión igualdad	Anual	

Indicadores	**Horas de formación recibidas por :** **género, edad, dentro y fuera de horas, puesto desempeñado** **% de plan de formación, comunicación y sensibilización en plazo.**

Área de actuación	3.- Compensación y beneficios	Revisión:
Objetivo	Asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
3.1.	Comisión de clasificación de administrativos/as.	Comisión Admvos	2009	
3.2.	Comité de clasificación auditará equidad interna y propondrá recalificaciones.	Com & ben	Semestral	
3.3.	Distribuciones salariales	Grupo	Anual	
3.4.	Auditoría del grupo sobre equidad interna y externa. Se debe establecer el significado y los objetivos de la auditoria	Grupo	Anual	
3.5.	Seguimiento	Comisión igualdad	Anual	

Indicadores	**Situación hombres y mujeres respecto a salarios medios de banda.**

Área de actuación	4.- Comunicación	Revisión:
Objetivo	Asegurar que la comunicación interna y la externa promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexista evitando el androcentrismo.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
4.1.	Detectar canales de comunicación formal y sus emisores.	Comunicación	May 09	
4.2.	Confeccionar manual y curso de comunicación en igualdad.	Comunicación	Jul 09	
4.3.	Difundir e impartir.	Comunicación	Dic 09	
4.4.	Entrenamiento en comunicación informal mandos (incluir en plan prevención discriminación).	Equipo div/ Formación	Dic 12	
4.5.	Seguimiento	Comisión igualdad	Anual	

Indicadores	**% directorio de los canales de comunicación interna auditados: lenguaje empleado, imágenes utilizadas, estereotipos de género.**

Área de actuación	5.- Desarrollo de recursos	Revisión:
Objetivo	Dentro de una estrategia integral basada en la adquisición de competencias y el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas que componen la empresa, nuestro objetivo es fomentar la igualdad de género.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
5.1.	Aplicar las mismas medidas previstas para la selección externa en cuanto a anuncios, entrevistas, registro de toma de decisiones...etc.	Desarrollo de rrhh/ selección	Ídem selección	
5.2.	Confeccionar y difundir manuales sobre trato igualitario entre hombres y mujeres entre comisiones de vacantes previstas en convenio.	Rrll	Sep 09	
5.3.	Seguimiento	Comisión anual	Anual	

Indicadores	• **El 100% de ofertas internas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.** • **Candidatos y candidatas y finalistas por género y edad.**

Área de actuación	6.- Prevención de riesgos	Revisión:
Objetivo	Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
6.1.	Revisar cuadro de mando de prevención para seguir siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados.	Ser.pvon.	Julio 09 Trimestral	
6.2.	Revisar protocolos de medicina del trabajo.	Comisión seg y salud	Sep 09	
	Embarazo y lactancia	Ser. Pvon	Julio 09	
6.3.	Revisar evaluaciones:			
	Elaborar manual.	Ser. Pvon	Jul 09	
	Revisión en cada centro.	CSS centro	Dic 11	
6.5.	Comunicación en igualdad: campañas, protocolos...	Com. Interna	Inmediato	
6.6.	Seguimiento	Comisión de igualdad	Anual	

Indicadores	
	• **Accidentes e incidentes por género.** • **Enfermedad profesional por género.** • **% evaluaciones revisadas desde perspectiva de género** • **% protocolos de medicina del trabajo revisados.**

Área de actuación	7.- Prevención del acoso	Revisión:
Objetivo	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
7.1.	Nombrar al agente y sus sustitutos de mutuo acuerdo, formarle y darle los medios para cumplir sus funciones.	Comisión igualdad	Mayo 09	
7.2.	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles.	Comisión igualdad	Sep 09	
7.3.	Elaborar programa de prevención del acoso.	Formación / com.igualdad	Sep 09	
	Difundirlo.		Dic 11	
7.4.	Elaborar informe anual de casos de acoso y presentar a la comisión.	Agente	Anual	
7.5.	Seguimiento	Comisión de igualdad	Anual	

Indicadores	
	• **% plantilla formada en prevención del acoso.** • **Nº de casos de acoso presentados y resueltos.**

Área de actuación	8.-Conciliación laboral	Revisión:
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.	Fecha:

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
8.1.	Detección y análisis de necesidades de conciliación de los trabajadores para fijar prioridades y proponer medidas.	Rrll	Dic 09	
8.2.	Elaborar y difundir las medidas de flexibilización de la jornada y la presencia en el puesto de trabajo atendiendo a las necesidades personales del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.	Rrll	Dic 09	
8.3.	Elaborar y difundir plan de fomento de la conciliación y el reparto de tareas en el hogar.	Rrll	2010-11	
8.4.	Análisis y propuestas de mejora sistema de turnos en fábricas: adaptación horaria, reducción de jornada, mejora de permisos....	Com seg. y salud y CSS centro	2010	
8.6.	Seguimiento.	Comisión de igualdad	Anual	

Indicadores	
	• **% plantilla por tipos de jornada.** • **inventario de medidas de conciliación y análisis de personal que se acoge a las mismas.** • **Desglosarlo por sexo y edad**

Área de actuación	9.-Víctimas de violencia de género	Revisión:
Objetivo	Proteger a los trabajadores o trabajadoras que sufran violencia de género.	

Código	Medidas	¿Quién?	Plazo	Estado
	Actividad a desarrollar por la comisión de igualdad			

ANEXO 1

Prevención del acoso

1. Declaración de principios

El respeto a la dignidad de la persona, el trato justo y la salvaguarda de un entorno laboral basado en el respeto forman parte de los valores y los principios de conducta de la compañía.

Estas metas siempre han impreso la actuación de los responsables de los distintos departamentos y centros que componen la organización, pero se han hecho más evidentes y explícitos desde la firma de la Política de Diversidad por el Comité de Dirección y van a concretarse en el procedimiento explícito en el protocolo de prevención del acoso contenido en el presente anexo.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía. Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Todos los integrantes de la compañía, pero especialmente, aquellas personas que dirigen equipos, deben impedir, reaccionar y, en su caso, comunicar las conductas que infrinjan los principios arriba mencionados.

Así mismo, la Dirección se compromete a poner en marcha las acciones de concienciación, formación y comunicación necesarias para consolidar y desarrollar la cultura que actualmente existe en la compañía y mantener una actitud preventiva en este tema de gran importancia social y empresarial.

Del mismo modo, las partes investigarán todas las denuncias que se planteen y seguirán fielmente el presente procedimiento de resolución de conflictos.

2. Definiciones

2.1 Acoso laboral o mobbing.–engloba las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo de forma reiterada y continuada en el tiempo, con focalización en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente o bien que persiguen anular su capacidad, promoción o permanencia en un puesto de trabajo. Se concretan, a título de ejemplo, en:

Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo imposible de realizar o privándole absolutamente de trabajo, ocultación de información imprescindible para realizar sus tareas....

Acciones contra la dignidad y reputación del afectado, haciendo comentarios injuriosos su persona, su familia, su entorno....

Amenazas o comunicación manifiestamente hostil....

2.2 Acoso sexual o por razón de sexo.–El concepto de Acoso Sexual está recogido en la Directiva Comunitaria 2002/73/CE de septiembre de 2002 y en la Ley Orgánica 30/2007 de 22 de marzo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

Sujeto activo, sujeto pasivo:

Sujeto activo: Se considerará sujeto activo de acoso, jefes, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

Sujeto pasivo: Éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual.–Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como

fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso sexual ambiental.–Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc...

3. Decálogo de prevención del acoso

3.1 Sensibilización.–Las partes firmantes apuestan firmemente por promover las acciones de sensibilización necesarias para prevenir que los casos citados no se produzcan en el seno de la compañía a través de las campañas de comunicación y formación precisas a todos los niveles de la organización, e incluso, llegando a difundir las citadas campañas a interlocutores externos.

Estas medidas difundirán los principios de este protocolo de tal forma que todos los colaboradores de la compañía los asuman como propios en su relación diaria con sus compañeros y colaboradores.

Por lo tanto, el procedimiento de investigación y resolución de denuncias se prevé como solución última y nunca como medio para la prevención coercitiva.

3.2 Promover un entorno laboral digno y respetuoso con las personas.–Debemos actuar positivamente en el entorno en que trabajan los equipos de la empresa. El diálogo, la transparencia y la seguridad y salud de las trabajadores deben ser integradas en nuestras decisiones y forma de actuar.

La reputación y crédito personales y profesionales de las personas son valores inviolables y se perseguirán los actos de ridiculización, imitación, difusión de rumores....etc. que atenten contra los mismos.

Tratamos, no sólo de respetar a las personas, sino de fomentar su progreso e integrar sus particularidades.

Por lo tanto se prohíbe el uso de expresiones y modales intimidatorios, insultantes o humillantes, y se favorece la igualdad de trato y la dignidad.

3.3 Inclusión.–El libre desarrollo de los diferentes perfiles y personalidades son esenciales para la innovación en la compañía, por lo que se condenan todas las actuaciones tendentes a impedir la libre expresión de las opiniones, a aislar o ignorar a las personas por sus opiniones, aspecto u cualquier condición personal.

3.4 Transversalidad.–La prevención de todo tipo de acoso debe imprimir las actuaciones de la compañía y sus trabajadores en todos los ámbitos, no sólo en las relaciones mando-subordinado, sino en el seno de los equipos de trabajo, relaciones funcionales y con interlocutores externos a la compañía. Así mismo, se debe clarificar que la situación de acoso se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

3.5 Equidad y uniformidad.–La comunicación formal e informal en el seno de la compañía, la toma de decisiones, los mecanismos de seguimiento de desempeño y resultados... serán equitativos o uniformes para las personas que componen los distintos grupos profesionales o niveles de clasificación. No obstante, se tendrán en cuenta las características personales o profesionales que permitirán la adaptación al caso concreto en función de criterios objetivos.

Se evitarán las decisiones arbitrarias o abusivas en la asignación de trabajos así como la obstaculización material o moral en el desarrollo de las funciones que se asignen a los trabajadores.

3.6 Discreción en la reprensión.–Siempre que sea necesario reprender a un trabajador por un comportamiento o desempeño laboral inadecuado, se hará de forma reservada, salvo exigencia legal o de convenio colectivo, y no de forma que se le humille ante sus compañeros.

Se velará para que las oportunidades de formación y promoción sean equiparables para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias, en especial de los trabajadores que asumen responsabilidades familiares.

3.7 Prohibición de comportamientos inadecuados.–Se prohíben terminantemente las insinuaciones, roces o tocamientos, lenguaje o imágenes obscenos transmitidos por cualquier medio, así como expresiones de tipo sexista y regalos e invitaciones no deseados. En todo caso se valorará la sensibilidad de los receptores y su posición o carácter para poder manifestar rechazo u oposición.

3.8 Rol de los responsables de los equipos–Las personas que coordinen o dirijan equipos tienen una responsabilidad añadida a la hora de promover un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e integrador de las diferencias.

Trataran de erradicar cualquier conato de acoso entre los integrantes de su equipo, poner en conocimiento de la dirección los casos que no pueda eliminar y

proteger a la víctima que los sufra o denuncie.

3.9 Indemnidad frente a represalias.–Aquella persona que comunique una de las situaciones descritas en este anexo o promueva una denuncia, no podrá ser represaliada directamente o indirectamente de ningún modo.

Los casos de denuncias falsas realizadas con mala fe se contemplan en el capítulo de faltas y sanciones de este documento.

3.10 Confidencialidad.–Las denuncias, investigaciones y resoluciones de los casos que se presenten se tratarán bajo el principio de confidencialidad y secreto de las actuaciones.

4. Procedimiento de solución de conflictos

4.1 Agente de prevención del acoso.–El presente protocolo prevé el nombramiento de esta figura de nueva creación que será el responsable de la recepción de denuncias de acoso, su investigación y resolución. Así mismo, podrá proponer medidas de prevención del acoso a la Comisión de Igualdad. Compaginará esta función con el puesto que desempeñe habitualmente.

La empresa y la representación de los trabajadores designarán de mutuo acuerdo la persona que desempeñe este cargo.

Recibirá la formación e información necesarias y contará con los medios y el tiempo precisos para cumplir sus funciones con eficacia y equidad.

4.2 Fases del procedimiento.–La persona que considere que ha sido sometido a uno de los comportamientos descritos en el presente documento, o el testigo que los haya presenciado, podrán optar por hacer uso de las siguientes vías de actuación:

a) Procedimiento informal: La persona que considere que es víctima o testigo de acoso, manifestará su rechazo a la persona que realiza el comportamiento no deseado, bien a título individual o bien en presencia de un integrante de Departamento de RRHH y/o de un miembro del Comité de Empresa.

b) Procedimiento formal: Agotado o no el procedimiento informal,

a. El afectado o testigo elevará una denuncia de forma verbal o escrita al agente. Si la supuesta víctima contacta con otro interlocutor como el Departamento de Relaciones Humanas, Comité de Empresa, el Servicio de Prevención ... etc, éstos comunicarán los supuestos hechos al Agente. Los actuantes deberán guardar confidencialidad y reserva sobre la identidad del denunciante, denunciado y contenido de la denuncia.

b. El Agente codificará el caso, preservando los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe motivado e informar al denunciante y a la Comisión de Igualdad.

c. Si acepta la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes.

d. Una vez informadas, las partes dispondrán de 7 días hábiles para hacer las alegaciones que consideren oportunas al contenido del dictamen.

e. Recibidas las alegaciones de las partes, el Agente emitirá un informe, catalogará la conducta y propondrá actuaciones correctoras e incluso sancionadoras, comunicando sus conclusiones a los afectados, al Departamento de RRHH y a la Comisión de Igualdad.

f. La Dirección de la empresa, una vez conocidos los hechos aplicará si procede las medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones contemplado en este protocolo.

g. Durante el proceso descrito el agente podrá proponer medidas cautelares para evitar la continuidad o agravamiento de los hechos y proteger a la posible víctima.

h. El procedimiento previsto en este apartado no impide en ningún caso el ejercicio de las acciones legales que el afectado estime oportunas.

i. En estos casos la carga de la prueba corresponde a la persona denunciada, tal como prevé la Ley de Igualdad de 7 de marzo de 2007.

5. Régimen de faltas y sanciones

Con el fin de graduar y tipificar las faltas laborales en el ámbito del acoso, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta para la calificación de los hechos y su correspondiente sanción.

5.1 Gravedad intrínseca de los hechos.

5.2 Frecuencia o duración de la situación de acoso.

5.3 Reincidencia tras resolverse un caso previo por la vía informal o formal.

5.4 Daños psíquicos, físicos o morales ocasionados.

5.5 Número de víctimas.

5.6 Conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora sobre la víctima, testigos o familiares con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de

la investigación.

5.7 Discapacidad física o mental de la víctima.

5.8 Tipo de contrato o relación contractual de la víctima, especialmente si se trata de trabajadores temporales, en periodo de prueba o becarios.

De todo lo actuado El Agente de Prevención del Acoso lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

No se tolerarán falsas denuncias promovidas por la mala fe y destinadas a ocasionar daños al honor y a la imagen de otra persona. En estos casos se tipificarán los hechos como falta muy grave.

En todo caso se aplicará el régimen de faltas y sanciones previsto en el capítulo XIII del Convenio Colectivo vigente.

6. Referencias normativas

Normativa Internacional.

Declaración Universal Derechos Humanos, Arts. 3 y 5 Normativa Europea.

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002

Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Normativa Estatal.

Constitución de 1978: Art. 1.1; art 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.

Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445

Código Civil: Art. 1903

Estatuto de los Trabajadores: Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12; Art. 96.14; Art. 97.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. RDLeg, 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: art. 8.13 Ley Orgánica 1/2004 de 28 Dcbre, de medidas de protección integral contra la

Violencia de Género

Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182

Acuerdo Cobertura Vacíos 1997: Art. 18.3.k.

Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias.

Disposición final

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO II

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Danone, S. A.

Capítulo I Preámbulo

Artículo 1.

Las partes firmantes del convenio colectivo de danone s.a., conscientes de la importancia de la igualdad de género, al amparo del citado convenio, acuerdan la creación de una comisión de igualdad de oportunidades, que se regulará por el presente reglamento.

Capítulo II Composición y periodicidad de las reuniones

Artículo 2. Composición.

La comisión de igualdad está integrada por 6 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, y tiene como primer objetivo negociar el plan de igualdad de la compañía en el plazo de 6 meses desde la firma de convenio. El acuerdo que se alcance será ratificado por el Comité Intercentros.

Artículo 3. Periodicidad de las reuniones.

Las reuniones se celebrarán, al menos, semestralmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes. La convocatoria la realizará tanto la representación social como la empresarial a través del presidente o el secretario.

Artículo 4. Reuniones y cargos.

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.

Capítulo III Competencias de la comisión

Artículo 5.

Entre los cometidos de la comisión estarán:

Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la comisión debatirá, analizará y elaborará un plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación de la empresa, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al plan.

Vigilará el cumplimiento de lo pactado en el plan de igualdad.

Elaborará un informe anual de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

Impulsará nuevas medidas o acciones de mejora.

Informará a los representantes del personal del plan de igualdad.

Actuará como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos.

Velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

Velará por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art 28 del estatuto de los trabajadores).

Se establecerán medidas para evitar acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaboraran campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.

Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Recibirá y estudiará los informes emitidos por el agente de prevención del acoso.

Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades.

Artículo 6.

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

Artículo 7.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

Artículo 8.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.