

Plan de Igualdad de trato y oportunidades

2016

Este Plan de Igualdad representa el conjunto ordenado de medidas adoptadas por la **UNaAE** tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre todos los colectivos, especialmente hombres y mujeres, que trabajan en esta empresa.

PLAN DE IGUALDAD 2016

UNaAE

INTRODUCCIÓN

Tal como establece el Convenio Colectivo vigente en las empresas de la UNaAE, más allá del cumplimiento legal que impone la norma, las empresas de la **unidad de negocio de abertis autopistas España** (en adelante **UNaAE**) establecen como principio de responsabilidad empresarial la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su edad o etnia, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias para evitar conductas que impidan cumplir con este principio.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los resultados del diagnóstico de situación llevado a cabo en todas las empresas de la UNaAE en 2015 y el Plan de Igualdad de Invicat firmado en 2014 entre Empresa y Representantes. El Plan de invicat quedará integrado en el Plan de Igualdad de UNaAE.

La Comisión de Igualdad se constituye el 19 de junio de 2014 y desde entonces ha estado trabajando de manera conjunta para elaborar este Plan de Igualdad.

Diagnóstico de situación. Análisis Cuantitativo

Para llevar a cabo el análisis cuantitativo de todas las empresas de la UNaAE (excepto invicat) se tomaron como referencia los datos de plantilla a 30 de junio de 2014.

Se analizó la distribución de la plantilla por género. Siempre partiendo del género se analizó la distribución de la plantilla según rango de edad, tipo de contrato, según tipo de contrato y edad de manera conjunta, según puesto de responsabilidad, según grupo profesional y puesto, según formación académica, y según banda salarial. Además, se hizo un análisis sobre el número de contrataciones y bajas de hombres y mujeres que se había producido en los últimos 10 años en cada una de las empresas analizadas.

En general, los resultados mostraron que:

1. En todas las empresas excepto aulesa el número de hombres es mayor que el de las mujeres.
2. Según rango de edad, en acesa, aucat, avasa, e Iberpistas, la mayor parte de la plantilla tiene entre 41 y 50 años. En aulesa, la mayor parte de la plantilla se reparte por igual entre los 31/40 años y los 41/50 años, y en aumar, la mayor parte de la plantilla tiene entre 31 y 40 años aunque también hay una plantilla numerosa entre el rango de los 41/50.
3. Por género y según rango de edad, el mayor porcentaje de hombres se encuentra entre los 41 y 50 años y el mayor porcentaje de las mujeres se encuentra entre los 31 y 40 años.
4. Según rango de antigüedad en la empresa, la mayor parte de los hombres en algunas de estas empresas (acesa, aucat y avasa) tienen más de 16 años de antigüedad. En acesa y aucat la mayor parte de las mujeres tienen una antigüedad entre 6 y 15 años y en avasa la mayor parte de las mujeres tiene una antigüedad menor a 6 años. En otras

- (aumar, Iberpistas y abertis autopistas) la mayor parte de hombres y mujeres tienen menos de 15 años de antigüedad.
5. En todas las empresas, la modalidad de contratación indefinida es claramente mayor a la contratación temporal.
 6. En todas las empresas el número de contratos indefinidos a tiempo completo es claramente mayor que el número de contratos indefinidos a tiempo parcial.
 7. En casi todas las empresas el número de mujeres es mayor que el de los hombres en la modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial. En aquellas (acesa, aumar y aulesa) donde el porcentaje de hombres sobre el de mujeres es mayor, la diferencia es muy pequeña.
 8. En la mayoría de las empresas que tienen contratación temporal el porcentaje de hombres es claramente superior al de las mujeres, excepto acesa donde el porcentaje de mujeres contratadas bajo esta modalidad es mayor.
 9. En general, en la mayoría de las empresas el número de hombres contratados temporalmente a tiempo parcial es mayor que el de las mujeres.
 10. En todas las empresas el número de hombres en puestos de responsabilidad es mayor que el de las mujeres.
 11. La mayor parte de la plantilla de la UNaAE está en Grupo II. Los puestos con mayor número de mujeres son Peajistas y Técnicos – Administrativos. Los puestos donde menos mujeres hay son operarios de mantenimiento y conservación, y operadores de comunicaciones.
 12. No existen diferencias salariales que puedan atribuirse a la diferencia de género o edad.
 13. En algunas de las empresas (acesa, avasa, aulesa e iberpistas) la contratación de la mujer ha sido muy superior a la de los hombres en los últimos 10 años. En el resto (aucat, aumar y abertis Autopistas España) la contratación de la mujer ha sido algo menor que la contratación de hombres.

Diagnóstico de situación Análisis Cualitativo

En abril de 2015 se lanzó la Primera Encuesta de Igualdad de Oportunidades cuyos resultados han permitido acordar algunas de las acciones propuestas en este Plan.

472 colaboradores (62,5% hombres y 37,5% mujeres) participaron en dicha encuesta y los resultados mostraron que:

1. La respuesta más habitual para contestar las afirmaciones planteadas fue: “bastante de acuerdo o muy de acuerdo” con un porcentaje medio de respuesta del 67%.
2. El 60% de los participantes dijeron estar bastante de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas en el bloque de políticas de Igualdad. La mayoría reconocieron conocer las políticas de igualdad de la empresa.
3. El 69% dijeron estar de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas sobre medidas de igualdad a la hora de contratar y seleccionar. La mayoría de los encuestados opinaron que no se tiene en cuenta el género a la hora de seleccionar y contratar a un candidato.
4. El 74% dijeron estar bastante de acuerdo o muy de acuerdo en el bloque de afirmaciones sobre igualdad de oportunidades en formación y promoción interna, opinando la mayoría que existen las mismas oportunidades formativas y de promoción para hombres como para mujeres.
5. El 79% dijo estar bastante de acuerdo o muy de acuerdo en las afirmaciones planteadas sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial. Siendo la opinión mayoritaria que no existen diferencias salariales debidas al género, y de haberlas, se deben, según la opinión mayoritaria de los encuestados, a la antigüedad en la empresa.
6. En general, y aunque el 64,28% de los encuestados dijeron estar de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas en el bloque de maternidad y promoción interna,

los resultados mostraron que la conciliación de la vida personal y laboral sigue siendo un aspecto a mejorar.

Plan de Igualdad

Las acciones aprobadas en este Plan de Igualdad definen las pautas a seguir y los comportamientos que, en consonancia con los valores del **Grupo**, son los indicadores por los que se deben guiar todos los colaboradores/as de la **UNaAE**.

Este Plan se debe de considerar como un documento vivo y dinámico, quedando abierto a las opiniones y comentarios de todas las partes para mejorarlo. Corrige costumbres, mejora conductas y previene acciones de futuro.

El Plan se concreta en estas cuatro medidas:

1. Medidas de acción Generales. Dirigidas a fomentar una cultura de igualdad en la organización de cada empresa.
2. Medidas de comunicación. Dirigidas a establecer criterios que aseguren la no discriminación corrigiendo hábitos culturalmente aceptados con el paso del tiempo.
3. Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promoción.
4. Medidas conciliatorias de la vida familiar y laboral

Los representantes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar de manera confidencial los datos que se puedan derivar de los informes que se requieran en el seguimiento de las acciones.

GARANTÍA DE COMPROMISO

La Empresa

La Dirección de la Empresa mantienen el compromiso de apoyar las medidas aprobadas, impulsando la integración de la igualdad en la gestión de la empresa, así como participando y colaborando en cuantas acciones que en materia de Igualdad se lleven a cabo, para asegurar la implicación del resto de mandos.

Equipo de RR.HH.

El equipo de RR.HH. se compromete a participar en cuantas acciones formativas y de comunicación se lleven a cabo en materia de Igualdad para asegurar el cumplimiento de las medidas adoptadas. Su labor como instrumento mediador entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores estará siempre dirigida a conseguir un consenso de las acciones y a ser mediadores necesarios para la integración de los cambios.

Representación de los Trabajadores y Trabajadoras

Los Representantes de los trabajadores y trabajadoras son parte activa de este compromiso, para que las medidas adoptadas se puedan llevar a cabo. El compromiso garantizará siempre total discreción y, al igual que la Dirección, impulsarán la integración de la igualdad en la empresa dentro del ámbito de sus competencias.

Comisión de Igualdad

Esta Comisión se convertirá en un espacio de diálogo y comunicación que supervisará periódicamente las acciones llevadas a cabo en este documento, haciendo del mismo un documento dinámico.

Colaboradoras/es

Todo el personal se compromete a participar y colaborar en la implantación de las medidas adoptadas, garantizando así la integración del proyecto.

Director de Personas y Organización
abertis Autopistas España

Representantes Sindicales
abertis Autopistas España

Barcelona, 19 de mayo 2016

INDICE DE ACCIONES

Medidas Generales

- Acción 1 Difusión y Seguimiento del Plan de Igualdad
- Acción 2 Actualización de la Política de Igualdad de la Empresa

Comunicación

- Acción 3 Lenguaje no sexista
- Acción 4 Difundir el canal de denuncias existentes tanto para casos de desigualdad como para casos de acoso laboral.
- Acción 5 Espacio de sugerencias

Acceso al Empleo y promoción

- Acción 6 Fomentar el equilibrio de las plantillas para evitar desigualdad por género
- Acción 7 Estudio de las bajas laborales de carácter extintivo
- Acción 8 Formación interna
- Acción 9 Vacantes
- Acción 10 Procedimiento de selección
- Acción 11 Recepción de candidaturas
- Acción 12 Entrevista de selección
- Acción 13 Desarrollo formativo
- Acción 14 Espacio link para la mujer

Conciliación

- Acción 15 Publicar las medidas de conciliación
- Acción 16 Talleres de sensibilización
- Acción 17 Turnos y periodos de descanso
- Acción 18 Adecuación horaria

Medidas Generales

Difusión y Seguimiento del Plan de Igualdad

Acción 1

1. Objetivo

Dar a conocer el significado de la igualdad de trato y oportunidades, y el principio de no discriminación en el ámbito laboral a través de la difusión y seguimiento del Plan de Igualdad.

2. Medidas

Se llevarán a cabo sesiones informativas para los responsables de cada Gerencia donde se explicarán las garantías de compromiso acordadas en el plan y las acciones propuestas.

Se habilitará en la intranet un link directo al Capítulo 10 del Convenio Colectivo: Plan de Igualdad para que todo el personal tenga acceso al mismo. La información publicada en este link se actualizará periódicamente informando del seguimiento de las acciones llevadas a cabo o en desarrollo. Para informar a todos los trabajadores y trabajadoras de este link se enviará previamente un comunicado a todas las Gerencias.

Se informará en las reuniones con los representantes de los y las trabajadoras del seguimiento y evolución de las acciones del plan.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

1. link en la intranet: 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
2. Semestralmente se dará información del seguimiento de las acciones acordadas.
3. Incluir en la presentación anual realizada por el D.G un resumen de las acciones llevadas a cabo.
4. Sesiones informativas. Durante todo el año 2016 según disponibilidad.

3.2 Indicadores

Acceso al plan en intranet
Comunicado
Actualizaciones realizadas
Presentación del Director General

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

RRHH de cada Red

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos

intranet

Medidas Generales

Actualización de la política de Igualdad de la Empresa

Acción 2

1. Objetivo

Actualizar la Política de Igualdad

2. Medidas

Partiendo del código de conducta de abertis, se redactará una Política de Igualdad en abertis Autopistas España que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, edad, raza, y religión.

3. Acciones

3.1 Calendario estimado y seguimiento.

Fecha inicio: segundo semestre 2016

3.2 Indicadores:

Publicación en la intranet del Documento. Se publicará en el link donde se publique el Plan de Igualdad.

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Dirección General y Dirección de Personas y Organización

3.4 Dirigido a:

Todo el personal

3.5 Recursos:

Intranet

Comunicación

Lenguaje no sexista

Acción 3

1. Objetivo

Garantizar que las publicaciones internas, cumplen con el protocolo de abertis en cuanto al uso de lenguaje no sexista.

2. Medidas

Utilización estricta del protocolo de lenguaje no sexista en todos los comunicados y publicaciones bien sean de carácter individual o para la difusión colectiva, incluyendo los medios digitales (correo electrónico, intranet, etc.)

RRHH recordará mediante correo interno a todos los mandos la importancia de cumplir con este protocolo.

3. Acción

3.1 Calendario y seguimiento

Evaluación semestral de la comisión

3.2. Indicadores:

Escritos, comunicados y publicaciones de la empresa.
Informe de evaluación semestral de la comisión.

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Personas y Organización
Directores, Gerentes, Jefes y mandos.

3.4 Dirigido a:

Personas y Organización, gestión de RRHH, y cadena de mandos

3.5 Recursos

Por determinar

Comunicación

Difundir el canal de denuncias existentes tanto para casos de desigualdad como para casos de acoso laboral

Acción 4

1. Objetivo

Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo dentro de la empresa, dando a conocer a todos los colaboradores/as el canal de denuncias existentes que incluye las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo recogidas en el Código Ético del **Grupo abertis**, así como el procedimiento AU-SIGEST-OP-PRG.089.1.ES sobre Prevención, Detección, y actuación ante el acoso laboral (o procedimiento que lo sustituya).

2. Medidas

La Empresa llevará a cabo una campaña informativa específica durante el primer semestre de 2016 para asegurarse que todos los colaboradores y todas las colaboradoras conocen los canales de denuncia establecidos internamente para comunicar cualquier situación de acoso.

3. Acción

3.1 Calendario y seguimiento

Primer semestre 2016.
Fecha fin: 30/06/2016

3.2 Indicadores

Registro de haber recibido esta información.

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

RRHH de cada Red y Servicio de Prevención

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos

Por determinar

Comunicación

Espacio de Sugerencias

Acción 5

1. Objetivo

Facilitar la comunicación, colaboración e interacción entre el personal y la empresa en materias de igualdad.

2. Medidas

Adaptación del buzón del canal ético, dispuesto en la intranet, para la creación de un ESPACIO DE SUGERENCIAS en materia de igualdad en el trabajo.

Recoger y analizar las sugerencias de la plantilla y proponer las medidas que se consideren oportunas.

3. Acción

3.1 Calendario y seguimiento

A los tres meses de la firma del Plan

Seguimiento: cada 6 meses se recogerán las sugerencias para su análisis

3.2 Indicadores

Creación de este espacio en la intranet

Número de sugerencias recibidas

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

Personas y Organización, RRHH de cada Red

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos

Intranet

Acceso al Empleo y promoción

Fomentar el equilibrio de las plantillas para evitar desigualdad por género

Acción 6

1. Objetivo

En igualdad de condiciones se buscar el equilibrio de las plantillas cuando se haga una contratación o promoción interna.

2. Medidas

En los supuestos de nueva contratación, cobertura de vacantes y promoción, en igualdad de condiciones y méritos, teniendo en cuenta la formación y experiencia laboral se contratará preferentemente a una persona del género menos representado en dicho colectivo.

Se incluirá este principio en el procedimiento de selección.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Fecha inicio: en los tres primeros meses después de la firma del Plan

Fecha fin: no procede

3.2 Indicadores:

Procedimiento de selección

Número de personas incorporadas cada año en cada área y por sexo

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Personas y Organización, RRHH de Red

3.4 Dirigido a:

Cadena de Mandos

3.5 Recursos:

Procedimiento

Estadística de incorporaciones

Acceso al Empleo y promoción

Estudio de las bajas laborales de carácter extintivo

Acción 7

1. Objetivo

Establecer si hay causas recurrentes en las bajas laborales de carácter extintivo de un mismo género en la empresa.

2. Medidas

Realizar un estudio de las diferentes causas de baja laboral en la empresa, segregado por género.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Desde la elaboración del Plan

Fecha: informe anual (diciembre de cada año)

3.2 Indicadores:

Relación de bajas especificando sus causas, segregado por sexo

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

RRHH de Red

3.4 Dirigido a:

Comisión Igualdad

3.5 Recursos:

Estadística de bajas de carácter extintivo

Acceso al Empleo y promoción

Formación interna

Acción 8

1. Objetivo

Facilitar la posibilidad de evolución profesional de todos los trabajadores y trabajadoras. Garantizar que la formación la recibe todo el personal sin discriminación.

2. Medidas

Cualquier acción formativa dirigida a la totalidad de un colectivo garantizará la asistencia de todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a ese colectivo.

La formación se realizará preferentemente dentro del horario laboral y, en cualquier caso, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Aquellas acciones formativas de carácter plurianual mantendrán la proporcionalidad entre hombres y mujeres del colectivo al que vayan dirigidas dichas acciones.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Desde la elaboración del Plan
Revisión anual

3.2 Indicadores:

Formación interna realizada y número de asistentes segregado por género.

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

RRHH de Red

3.4 Dirigido a:

Todo el personal

3.5 Recursos:

Convocatorias

Acceso al Empleo y promoción

Vacantes

Acción 9

1. Objetivo

Garantizar que en los procesos de selección se utilicen criterios estrictamente profesionales, lenguaje no sexista, así como la no utilización de imágenes estereotipadas con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades en todos los colectivos.

2. Medidas

El procedimiento de selección deberá incluir este principio de no discriminación en la publicación de vacantes.

La intranet deberá disponer de un espacio reservado para la comunicación de vacantes que se produzcan en la/s empresa/s y de fácil acceso para toda la plantilla. Ello sin perjuicio de seguir usando otros canales informativos (tableros, etc.)

La convocatoria contendrá al menos la descripción del puesto de trabajo, la experiencia y las titulaciones requeridas, responsabilidades, cualidades, ubicación, modalidad de contrato (tiempo parcial o completo).

El perfil del puesto se especificará claramente en la vacante para que todas las personas interesadas en presentar su candidatura, evalúen de antemano su idoneidad y posibilidades de acceso.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Desde la firma del plan
Informe semestral de vacantes publicadas

3.2 Indicadores

Procedimiento de selección
Publicación en la intranet
Vacantes publicadas
Candidaturas presentadas segregadas por sexo
Personal seleccionado segregado por sexo

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

Personas y Organización, RRHH de Red

3.4 Dirigido a

A todo el personal

3.5 Recursos

Procedimiento
intranet

Acceso al Empleo y promoción

Procedimiento de selección

Acción 10

1. Objetivo

Promover la igualdad de trato y oportunidades en materia de selección entre hombres y mujeres.

2. Medidas

En el caso de que se actualice el protocolo de selección y cobertura de vacantes, se deberá informar previamente a la Comisión de Igualdad que emitirá informe no vinculante. La comisión hará el seguimiento del cumplimiento del protocolo de selección.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Seis meses desde la elaboración del plan

Informe de evaluación semestral del cumplimiento del procedimiento por parte de la Comisión.

3.2 Indicadores:

Actualización del procedimiento
Informes emitidos por la Comisión

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

RRHH y Comisión Igualdad

3.4 Dirigido a:

RRHH y representantes de los trabajadores y trabajadoras

3.5 Recursos:

Procedimiento

Acceso al Empleo y promoción

Recepción de candidaturas

Acción 11

1. Objetivo

Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección internos y externos.

2. Medidas

Junto con la publicación de una vacante (interna o externa) se adjuntará un formulario que deberá ser cumplimentado por el candidato o la candidata que quiere optar al proceso de selección y cuyo objetivo será garantizar que la selección de candidatos y candidatas, se base exclusivamente en el cumplimiento de los requisitos publicados en la vacante y no en datos ligados al sexo y edad de la persona.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Elaboración del formulario a adjuntar en las convocatorias en el plazo de 3 meses desde la firma del plan.

3.2 Indicadores:

Fecha de publicación en la intranet de la modificación del Procedimiento de Selección

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Personas y Organización y RRHH de Red

3.4 Dirigido a:

Todo el personal

3.5 Recursos:

Intranet
Formulario

Acceso al Empleo y promoción

Entrevista de selección

Acción 12

1. Objetivo

Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección internos y externos.

2. Medidas

Se incluirá en el procedimiento de selección, un apartado que excluya expresamente de las entrevistas de selección, preguntas relacionadas con la edad, religión, hijos, etc.

La objetividad deberá ser una pauta que marque el desarrollo de las entrevistas personales.

El informe de selección, o ficha de recopilación de datos, deberá en todo momento reflejar criterios observables y objetivos, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

Si el proceso de selección lo lleva a cabo una empresa externa (se incluyen los procesos llevados a cabo por las empresas de trabajo temporal), RRHH deberá garantizar que dicho proceso cumple con estas medidas de igualdad de oportunidades incluyendo en el contrato con estas empresas una cláusula que así lo determine.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

A partir de la firma del plan
Fecha final: indefinida

3.2 Indicadores:

Fecha de publicación en la intranet de la modificación del Procedimiento de Selección

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Personas y Organización y RRHH de Red

3.4 Dirigido a:

Todo el personal

3.5 Recursos:

Intranet
Procedimiento interno ETTs

Acceso al empleo y promoción

Desarrollo formativo

Acción 13

1. Objetivo

Establecer como principio interno de igualdad, que la conciliación es compatible con la promoción interna de trabajadores y trabajadoras.

2. Medidas

Explicitar dentro de la política de Igualdad de la Empresa que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral no supone un perjuicio en las oportunidades de promoción, ni en el acceso a la formación, y tampoco una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Primer semestre de 2016

3.2 Indicadores

Publicación de la Política de Igualdad

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Dirección de Personas y Organización

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos:

Acceso al Empleo y promoción

Espacio link para la mujer

Acción 14

1. Objetivo

Divulgación de temas relacionados con el desarrollo profesional de la mujer (becas, ayudas, talleres, etc.) publicados por las administraciones públicas estatales, autonómicas, ayuntamientos, asociaciones, etc.

2. Medidas

Se habilitará un espacio link en la intranet donde se podrá publicar cualquier link relacionado con estos temas.

Cualquier trabajador o trabajadora podrá solicitar a RRHH la publicación de un link, además de los links que puedan ser publicados por parte de cada Gerencia.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Durante el año 2017
Fin: indefinido

3.2 Indicadores

Número de links publicados

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

RRHH

3.4 Dirigido a

Todas las mujeres de la plantilla

3.5 Recursos:

intranet

Conciliación

Publicitar las medidas de conciliación

Acción 15

1. Objetivo

Poner en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras los permisos y derechos que existen en la Empresa en materia de conciliación más allá de los establecidos en la legislación vigente.

2. Medidas

Difusión de un folleto informativo con los derechos y las medidas de conciliación previstas en la legislación y en el Convenio Colectivo. Dicho folleto incluirá mensajes dirigidos a promover la corresponsabilidad de las cargas familiares entre los hombres y mujeres, en especial, en la solicitud de permisos relacionados con la maternidad.

Creación de un espacio de conciliación en intranet que incluya una breve explicación de los requisitos, procedimientos a seguir y documentación necesaria para su solicitud.

3. Acción

3.1 Calendario y seguimiento

Segundo semestre de 2016

3.2 Indicadores

Publicación del folleto
Espacio en la intranet

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción

Formación UNaAE
RRHH

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos

Edición de folletos

Conciliación

Talleres de Sensibilización

Acción 16

1. Objetivo

Sensibilizar sobre los temas de igualdad en las tareas domésticas y en la educación infantil.

2. Medidas

Se realizarán talleres de carácter voluntario en el que se informará de la importancia de compartir responsabilidades en el ámbito personal. Además, en estos talleres también se trabajará la igualdad como parte de la educación infantil.

Serán impartidos por asesores externos expertos en tema de conciliación

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Durante el año 2016

3.2 Indicadores

Número de talleres realizados

Número de asistentes

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

RRHH de Red y Formación UNaAE

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos:

Salas

Asesores externos

Conciliación

Turnos y periodos de descanso

Acción 17

1. Objetivo

Facilitar la conciliación personal, laboral y familiar mediante una asignación de turnos no invasiva de los periodos de descanso de vacaciones y fines de semana para el personal a tiempo parcial.

2. Medidas

Para el personal a tiempo parcial se tendrá en cuenta el turno saliente previo al disfrute de los fines de semana que le corresponden por cuadrante, así como el turno saliente previo a los períodos vacacionales, de tal modo que este turno saliente será de mañana o de tarde. Excepcionalmente, y por necesidades de servicio podrá ser en turno de noche.

En cualquier caso, se garantizará que el turno entrante posterior sea el mismo o el siguiente que corresponda por rotación.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Fecha inicio: cuadrante 2017

3.2 Indicadores

Cuadrantes

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

Responsable de Área

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos:

Conciliación

Adecuación horaria

Acción 18

1. Objetivo

Facilitar la compatibilización del trabajo con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras sujetos a turnos rotativos.

2. Medidas

Adecuación del turno de trabajo (mañana, tarde o noche) en los supuestos de embarazo, lactancia y cuidado de un menor hasta los tres años de edad siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En el resto de supuestos de cuidado de familiares dependientes establecidos legalmente y que convivan con el trabajador/a, se podrá solicitar la adecuación de turno durante un máximo de dos años. En supuestos de convivencia por periodos de tiempo o por un periodo puntual se podrá solicitar, por el tiempo indispensable sin exceder del límite máximo mencionado, siempre que se acredite suficientemente la necesidad de cuidado del familiar por el trabajador/a.

La adecuación de turno deberá ser solicitada mediante comunicación interior al responsable inmediato y con anterioridad al 30 de septiembre del año precedente, a excepción de aquellos supuestos con causa sobrevenida e imprevista que podrán solicitarse con posterioridad y que deberán ser comunicados con la mayor antelación posible.

La Comisión de Igualdad se reunirá en el último trimestre de 2016 para revisar la aplicación práctica de esta acción y establecer, en su caso, criterios para corregir desajustes en la solicitud y/o concesión.

3. Acción

3.1 Calendario estimado y seguimiento

Fecha inicio: A partir de 2017 (exceptuando Invicat donde la medida ya es de aplicación)

3.2 Indicadores

Número de solicitudes de turno, segregada por sexo.

Número de personas beneficiadas por la medida, segregado por sexo

3.3 Responsable de llevar a cabo la acción:

RRHH de Red

Responsable de Área

3.4 Dirigido a

Todo el personal

3.5 Recursos: