

PLAN DE IGUALDAD MEISA

1.-INTRODUCCIÓN

La evolución de las condiciones económicas y sociales a lo largo del tiempo, ha propiciado que el rol del trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

Numerosos estudios consideran que el equilibrio de todo individuo se encuentra sustentado por cuatro pilares principales: la familia, las relaciones sociales-amigos, el trabajo y la dedicación a uno mismo. El peso específico de cada ámbito dentro del global, lo establece cada uno y su correcta conjunción nos llevaría a una situación de *bienestar* entendido como tal “*el estado de completo bienestar físico, mental y social.*” (según la definición de la OMS.)

Para cualquier empresa de servicios y con voluntad de liderazgo como la nuestra, las personas son su principal activo y conscientes de ello, MEISA y la Representación Legal de los Trabajadores, siempre hemos mostrado el deseo de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de MEISA.

En el presente proyecto y enmarcados en un entorno de búsqueda de la *calidad total o excelencia profesional*, hemos querido dar un paso más hacia el comentado bienestar laboral, analizando las características del capital humano de MEISA al objeto de promover medidas que les garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y beneficien, por extensión, a la propia empresa

La modificación en las últimas décadas del rol tradicional de la mujer (centrado fundamentalmente en actividades relacionadas con la familia, la reproducción, el cuidado y la educación de los hijos), supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos, culturales y sanitarios.

El descenso de la natalidad, los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a estudios superiores, han definido una situación social diferente de la mujer, incorporada en mayor medida al mundo laboral, pero aún en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir todavía gran parte de las tareas relativas al ámbito familiar. Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio cultural o social de esta magnitud, implica un cambio de mentalidad del hombre pero también de la misma mujer para evitar sentimientos contradictorios y perjuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

2.-OBJETIVOS

En consonancia con lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, MEISA establece como principal objetivo, el garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello el Plan procurará garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, de los procedimientos y políticas definidas en la Ley, en lo referente a los procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la plantilla.

3.-AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación alcanza a todos los trabajadores y trabajadoras de MEISA.

4.-CONJUNTO DE MEDIDAS

De Acuerdo con lo establecido en el art. 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, a partir del cual se establecerán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias para su consecución, así

como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

A partir del diagnóstico de situación, MEISA ha establecido un conjunto de medidas, desarrollado por materias, que conforman el Plan de Igualdad de MEISA.

A continuación se desarrollan para cada uno de los puntos expuestos, el objetivo perseguido, así como las medidas concretas a adoptar y en su caso el plazo de ejecución.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados del presente documento, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado a tal efecto por la Real Academia Española de la lengua.

a. En materia de selección de personal

Los procesos de selección de personal en MEISA deben incorporar las siguientes especificaciones desde la perspectiva de género:

- Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de trabajadores y trabajadoras para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.
- Fomento de la representatividad de mujeres y hombres al final del proceso de selección.

Con carácter general, en función de la oferta curricular recibida y siempre que las candidaturas presentadas cumplan con el perfil requerido por el puesto, se procurará equilibrar la representación de ambos sexos al final del proceso.

Se dará traslado a todos los candidatos que participen en un proceso de selección del Plan de Igualdad de MEISA y del compromiso adquirido por la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades y con especial atención en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

b. En materia de formación y desarrollo

- Existencia de unos criterios objetivos para asistir a la formación de forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.
- Las acciones formativas serán en horario laboral, salvo fuerza mayor. Con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a cursos en la vida personal se fomentará, en la medida de lo posible, el acercamiento del lugar de impartición a la localidad del alumnado.
- Impartición de acciones formativas para trabajadores y trabajadoras, que les facilite el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- Inclusión en los programas formativos por puesto de trabajo, de acciones centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándolas a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, desde la perspectiva de género.
- Fomento de la realización de cursos de conciliación (gestión del tiempo, gestión del estrés) y políticas de igualdad, con el fin de promover el cambio cultural de la empresa.

c. En materia de promoción

- Aplicación de criterios objetivos en la definición de todos los puestos de trabajo para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.
- Fijación de criterios objetivos para poder promocionar según la plaza convocada. El establecimiento de tales criterios vendrá determinado por las descripciones de puestos de trabajo así como los perfiles competenciales, entendiendo por éstos la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto.

- Fomento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos.

d. En materia de retribución

- Se efectuará un estudio pormenorizado por puestos de trabajo, con el fin de detectar las posibles las diferencias salariales por razón de sexo, y se cuantificará.
- Aplicación de forma estricta el principio “trabajo de igual valor, igual salario” estableciendo una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías laborales. Asimismo, posibilitar la comparación de las diferentes escalas salariales y cada uno de los elementos que la conforman.
- Establecimiento de transparencia y objetividad en los criterios de aplicación de los diferentes incentivos y complementos salariales que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.
- Establecimiento de los mecanismos tendentes a la progresiva eliminación de la diferencia salarial detectada en determinados puestos de trabajo una vez establecidos los factores de corrección correspondiente a los conceptos asociados a la antigüedad. En este sentido, los programas anuales de revisiones salariales (si existe disponibilidad presupuestaria para su aplicación) tendrán en cuenta en su reparto los porcentajes de hombres y mujeres en la plantilla, estableciendo factores de corrección a favor del personal de sexo femenino con el fin de eliminar progresivamente posibles iniquidades retributivas.

e. En materia de conciliación de la vida profesional, personal y familiar

En materia de Permisos

Para todo aquello que no quede expresamente regulado en este apartado, se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores, y/o normas supletorias.

En materia de fomento y protección de la maternidad/paternidad

- Obligación de cobertura de puestos de trabajo en todos los permisos por maternidad y lactancia (siempre que se acumule).
- Mantenimiento del 100% de los beneficios sociales (ayuda familiar) en caso de bajas maternas/paternales y reducción de jornada por guarda legal.

En materia de movilidad

- Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio de residencia habitual, siempre que organizativamente sea posible.

Dichas solicitudes se cursarán a través de la bolsa temporal de preferencias internas habilitada en el autoservicio del empleado.

En materia de jornada y horario

- Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) para adaptar su vida personal y/o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad, y de atención a los hijos en los procesos de separación o divorcio siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en alguno de los casos expuestos, y deseen solicitar el cambio temporal, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. El cambio temporal de la jornada quedará reflejado mediante acuerdo entre partes.

Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el tipo de jornada inicial.

Adaptación del horario sin reducción de jornada en situaciones especiales (familias monoparentales, en proceso de separación/divorcio) siempre que organizativamente sea posible.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en dicha situación, y deseen solicitar la adaptación del horario, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el horario inicial. Dicha adaptación quedará reflejada mediante acuerdo entre partes.

La jornada flexible consiste en la disponibilidad de mañana y tarde, de lunes a jueves, y el viernes sólo de mañana en horario no flexible.

Flexibilidad horaria en situaciones de violencia de género.

Se accederá a dicha medida de forma inmediata una vez acreditada la situación ante la Dirección de RRHH.

f. En materia de Seguridad y Salud Laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y en particular en sus artículos 25 y 26, referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal para valorar de forma específica los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos a desarrollar en esta materia son los siguientes:

- Tendencia a mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar a la mujer trabajadora en sus puestos de trabajo, incluyendo los registros de situación en las evaluaciones de

riesgo, con el objetivo de tomar las medidas preventivas adecuadas en la protección de la maternidad.

- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras con especial atención a los riesgos derivados por razón de género.
- Tendencia a mejorar el conocimiento de las patologías más prevalentes que afectan al personal de MEISA, con el fin de facilitar la adecuación de las condiciones de determinados puestos de trabajo a dichas patologías.
- Estudio y valoración de las modificaciones en los hábitos fisiológicos y tóxicos de la población laboral, y como éstos pueden influir en el desarrollo de la actividad laboral.
- Teniendo en cuenta que algunos de los objetivos reseñados, se imbrican entre sí, y para alcanzar una mayor concreción en las acciones, se establece a modo resumido el siguiente objetivo general:

Mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgos laborales y su influencia en aspectos de género a fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgo y una vigilancia de la salud de los trabajadores más específica, patologías específicas de cada sexo y su influencia en el ámbito laboral.

Mejorar y completar, las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo de MEISA, a fin de identificar aquellos con riesgo por razón de género, especialmente los que afectan a la salud reproductiva y al ámbito psicosocial, de forma que se plasme en la planificación de la vigilancia de la salud.

- Incluir en el análisis epidemiológico de la vigilancia de la salud de los trabajadores de MEISA, el estudio comparativo de parámetros de salud en función del sexo, de forma que, posteriormente puedan plasmarse en recomendaciones preventivas.
- Crear el Procedimiento para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia, como primer paso para la prevención de la

salud reproductiva y a fin de implementar las medidas preventivas y de vigilancia de la salud más adecuadas.

- Crear el procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.

Para desarrollar las acciones establecidas, la representación de la empresa y la representación social se comprometen a abordar dichos temas en el Comité de Seguridad y Salud de cada una de las Delegaciones

5.-DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo consecuentes con lo establecido en los puntos precedentes, la empresa se compromete a dar la difusión suficiente del presente plan de igualdad a toda la plantilla de MEISA, utilizando para ello los medios de comunicación internos

6.-SEGUIMIENTO/REVISIÓN

La duración del Presente Plan de Igualdad de MEISA, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de su firma, prorrogándose tácitamente por períodos anuales naturales, salvo que se produjere denuncia, con al menos 1 mes de antelación.