

PLAN PARA ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN CROEM

25/01/2018

INTRODUCCIÓN

La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, en adelante CROEM, es la organización empresarial de referencia en esta Comunidad Autónoma por su representatividad. Más de 60 asociaciones adscritas a todos los sectores de actividad, con una representación potencial de cerca de 80.000 empresas, así como la adhesión directa de varios centenares de ellas la convierten en la confederación de referencia y en el interlocutor clave del tejido productivo.

Es una organización además de larga trayectoria, ya que fue fundada en 1978 y, por lo tanto, ha cumplido más de cuatro décadas de defensa de la libre empresa, de la iniciativa empresarial y del desarrollo socioeconómico del ámbito territorial que le es propio. Al mismo tiempo, CROEM juega un papel fundamental, así reconocido por la Ley de Participación Institucional de la Región de Murcia, en el diálogo social, las estrategias de desarrollo para el empleo estable y de calidad, la seguridad y salud laboral, la lucha contra la economía sumergida, el equilibrio entre economía y medio natural, la integración de personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión y la ayuda a los desfavorecidos. Y, por supuesto, en la igualdad y en la lucha contra la violencia de género.

La forma de trabajar de CROEM busca el contacto directo y cercano con sus distintos grupos de interés, en particular sus asociaciones sectoriales y empresas adheridas. La confederación pone a su disposición instalaciones y servicios y un equipo profesional que aporta soluciones específicas y respuestas inmediatas a las necesidades de cada uno.

En una línea de adaptación permanente a las exigencias del entorno empresarial, la base de CROEM es la protección del desarrollo económico, teniendo como pilares el fomento de la innovación, la formación y la responsabilidad social, con protagonismo específico a la seguridad y la salud laboral, la protección del medio ambiente, la conciliación de la vida laboral y personal y la creación de una sociedad más integradora, más igualitaria y más inclusiva con los desfavorecidos, entre otros aspectos.

MARCO LEGAL EN QUE SE ESCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se considera que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y otro artículo, en concreto el 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre ambos.

El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de CROEM tiene como fin para cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la citada Ley Orgánica obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de CROEM, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la confederación regional.

COMPROMISO DE CROEM CON LA IGUALDAD

El compromiso de CROEM con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se pretende conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora

de la calidad de vida y del aumento de la productividad; y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este sentido, CROEM suscribió en febrero de 2016 el decálogo de compromisos del **Observatorio de la Igualdad** impulsado por su organización miembro OMEP, que representa a las mujeres empresarias y profesionales de la Región de Murcia. Este decálogo promueve y garantiza una serie de medidas de acción positiva para el desarrollo y la puesta en práctica del derecho fundamental de igualdad.

CROEM, como representante máximo del tejido productivo regional, asumió, proyectó y participó de este decálogo con el objetivo de constituirse en un referente social para la aplicación de la igualdad de oportunidades, contribuyendo a su visibilidad.

El decálogo de buenas prácticas incide, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y la Ley 7/2007 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Murcia, incide en cuestiones como la adopción de modelos de gestión que propicien la flexibilidad laboral y la retribución por objetivos, de forma que se tienda a la racionalización horaria y se fomenten las posibles alternativas a la cultura del trabajo presencial. Cuestiones ambas ya incorporadas por la confederación en su convenio colectivo.

Además, incide en la promoción de los valores y los principios comprometidos con la igualdad de oportunidades como elementos básicos en la cultura de la organización, rechazando así actitudes y prácticas discriminatorias.

Otros puntos elementales del decálogo asumido por CROEM son el compromiso de la Dirección con una forma de gestión que garantice el mérito y la capacidad como criterios exclusivos que determinen la asunción de responsabilidades de mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales y profesionales; y el respaldo para que la mujer, en el ejercicio de su libertad individual, pueda desarrollar su plena visibilidad profesional, pública e institucional.

CROEM, EMPRESA RESPONSABLE

CROEM lleva desde su origen realizando acciones de responsabilidad social. El auge que ha ido experimentando esta materia con el paso del tiempo ha hecho que se convierta en un área estructura y estratégica en la gestión de cualquier empresa u organización, y la confederación no es una excepción en este sentido.

Así, la RSE es hoy un apéndice importante en la gestión que se lleva a cabo desde el área de Comunicación. En este sentido, CROEM ha ido ampliando el **protocolo de colaboración** firmado en su momento con la práctica totalidad de las organizaciones dedicadas a la integración sociolaboral de personas con discapacidad y colectivos en riesgos de exclusión social. El carácter abierto de este acuerdo ha posibilitado que, bajo ese paraguas, se recojan todas las sensibilidades.

Gracias a esta colaboración con colectivos como ASSIDO o Fundown, por citar solo dos ejemplos, las empresas murcianas formalizaron cerca de 100 contratos con personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales.

Con los contabilizados el pasado año, son más de 250 en los formalizados durante los últimos tres años.

Manipulación, oficinas y comercio son las principales actividades en las que se produce la incorporación de estas personas, que prácticamente se reparten por mitad en cuanto al número de contratos de hombres y de mujeres. Además, la mitad de esos 100 contratos formalizados 2018 fueron indefinidos.

CROEM, mediante este protocolo y con las acciones puntuales que va realizando con cada colectivo, quiere subrayar el compromiso empresarial con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, ya que la incorporación de personas con discapacidad intelectual al mercado de trabajo contribuye igualmente a la creación de riqueza.

Entre las actuaciones previstas dentro de ese acuerdo marco se encuentra la organización de encuentros empresariales para facilitar el contacto entre las compañías murcianas y los colectivos de integración; la intermediación directa de CROEM al objeto de que las asociaciones puedan ofrecer asesoramiento a la hora de contratar un trabajador; un canal de comunicación permanente; y el Espacio CROEM para la celebración de jornadas divulgativas, talleres, seminarios, etc.

Por otra parte, y para dar visibilidad a la impagable labor que realizan las asociaciones de apoyo a las personas con discapacidad, la confederación acogió un año más la muestra de Arte Solidario de ASSIDO, que llenó el hall de la sede de creaciones en plástica, artesanía y papelería. Todas las piezas expuestas están a la venta y lo recaudado se destina a los talleres ocupacionales de la asociación. Además de las compras particulares, CROEM adquiere cada año varias decenas de calendarios solidarios para su personal.

Además de las iniciativas propias (convenio colectivo, jornadas, colaboraciones), la confederación reforzó en 2018 la participación en aquellos foros en los que se fomenta el desarrollo de las buenas prácticas de una empresa o una organización con su entorno, en especial los que se llevan a cabo desde las Cátedras de Responsabilidad Social de las Universidades de la región.

Y es que CROEM, como otras organizaciones e instituciones implicadas en los principales retos a los que se enfrenta la sociedad del siglo XXI, ha hecho propios los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En 2015, la ONU aprobó la [Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible](#), una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda incluyó 17 ODS que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

Ayuda a los desfavorecidos

En ese sentido, son diversas las acciones directas realizadas junto a entidades como la Fundación Jesús Abandonado o el Banco de Alimentos, a quienes se les financia la adquisición anual de productos de primera necesidad.

En concreto en 2018 CROEM compró 10.000 litros de leche al Banco de Alimentos de cara a su campaña de Navidad y Año Nuevo.

Y con Jesús Abandonado se firmó un convenio de colaboración que incluyó la adquisición de 1.000 mantas para atender a las personas que viven en la calle, amén de otras aportaciones a título personal que realizaron empresarios vinculados a la confederación.

TRANSPARENCIA

El lanzamiento de la nueva web de CROEM ha permitido reforzar la política de transparencia de la confederación. Así, en este apartado se pueden consultar documentos como las memorias de actividad (incluyendo balance presupuestario), estatutos de la confederación y convenios formalizados con distintas entidades, entre otros.

De especial interés para su consulta es el **Plan de Impulso a la Responsabilidad Social Empresarial**, lanzado en 2018 con motivo del 40º aniversario de la confederación y que incluye actuaciones e iniciativas en tres áreas básicas: Buen Gobierno, Acción Social y Sostenibilidad. Cada una de estas áreas se desarrolla con actuaciones concretas a cuya lectura invitamos (disponible en web).

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el ámbito territorial que es propio de actuación de CROEM y engloba a la totalidad de la plantilla, incluida la Alta Dirección.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que CROEM pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial antes mencionado.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora de este plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación a final de 2020 realizará una valoración sobre la eficacia de las medidas recogidas en este documento y se determinará la conveniencia de incluirlas en el nuevo convenio colectivo que deba aprobarse por expiración de la vigencia del anterior

OBJETIVOS

Este documento refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto; contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.

5. Promover la formación a cargo de la empresa de mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional en igualdad.
6. Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y la totalidad de la plantilla.
8. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Promover la sensibilización que contribuya a la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
10. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

Características generales del Plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medias de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en CROEM. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

-Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no dirigido exclusivamente a las mujeres.

-Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

-Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

-Es preventivo, por lo que elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

-Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

-Parte de un compromiso de CROEM que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Procedimiento de elaboración:

Las medidas de igualdad que se contienen en este documento han sido producto de la participación de la Dirección y el personal de la empresa.

La elaboración ha sido coordinada desde la Vicesecretaría y el Departamento de Relaciones Laborales. Estos Departamentos tienen asignada, además de sus funciones, la competencia en materia de Responsabilidad Social Corporativa. De este modo, se procura una correspondencia y coordinación entre este Plan de Igualdad, las actuaciones en materia de RSC y el convenio colectivo de CROEM.

En el apartado de diagnóstico ha participado también el Departamento de Administración que es el que registra los datos del personal.

La elaboración de las medidas relativas a salud laboral ha partido del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales; así como, la redacción del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Las actuaciones previstas relativas a formación han contado con la intervención del Departamento de Proyectos, Formación e Iniciativa Empresarial.

Las medidas referentes a la comunicación han sido propuestas por el Director de Comunicación.

Esta forma de elaboración permite que las medidas sean las que se estimen más acordes por los propios protagonistas que han de implantarlas; de este modo, se percibe como un compromiso de toda la plantilla y no como una imposición exterior.

Estructura

Las Medidas de Igualdad de CROEM se estructuran conforme a tres apartados:

- Diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres de la empresa.
- Programa de actuación. A partir de los resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico se recogen una serie de acciones encaminadas a hacer efectiva la igualdad, a evitar posibles discriminaciones por medio de medidas y acciones positivas así como establecer un calendario de implantación y formación de personal responsable que vele por su cumplimiento.
- Seguimiento y evaluación. Al objeto de analizar sus éxitos así como corregir errores y en todo caso valorar sus resultados y su impacto en la empresa.

DIAGNÓSTICO

Como punto de partida para el establecimiento de las medidas de igualdad se considera necesario elaborar un diagnóstico de situación de los hombres y mujeres de la empresa.

Este diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa de la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Se ha obtenido información de las bases de datos de personal y del convenio colectivo.

La plantilla de CROEM se rige por lo dispuesto en su propio Convenio Colectivo (el último para el periodo 2017–2020).

1) Situación de hombres y mujeres en la organización.

La plantilla de CROEM está formada por 21 trabajadores: 12 mujeres (57%) y 9 hombres (43%).

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO. CROEM.					
PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	12	57,14	9	42,86	21

PLANTILLA POR EDADES Y SEXO					
BANDAS DE EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENORES DE 40 AÑOS	3	75,00	1	25,00	4
DE 40 A 50 AÑOS	4	50,00	4	50,00	8
DE 51 Y MÁS AÑOS	5	55,56	4	44,44	9
TOTAL	12	57,14	9	42,86	21

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO					
ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MENOS DE 5 AÑOS	3	100,00	0	0,00	3
DE 5 A 10 AÑOS	1	100,00	0	0,00	1
DE 11 A 20 AÑOS	3	37,50	5	62,50	8
MÁS DE 20 AÑOS	5	55,56	4	44,44	9
TOTAL	12	57,14	9	42,86	21

PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS, NIVEL JERÁRQUICO Y SEXO												
DEPARTAMENTOS	DIRECCION		JEFE DEPARTAMENTO		TECNICOS		ADMINIST. Y CONSERJES		TOTAL		%	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIRECCION	2	0	0	0	0	0	0	1	2	1	66,67	33,33
ADMINISTRACION	1	0	1	0	0	0	2	1	4	1	80,00	20,00
RELACIONES LABORALES	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0,00	100,00
ECONOMÍA	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	50,00	50,00
FORMACION	0	0	0	1	0	1	1	2	1	4	20,00	80,00
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	0	0	1	0	0	2	0	0	1	2	33,33	66,67
MEDIO AMBIENTE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,00	100,00
TOTAL	3	0	3	3	0	5	3	4	9	12	42,86	57,14

PLANTILLA NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO					
NIVEL DE ESTUDIOS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
TITULADO UNIVERSITARIO	3	27,27	8	72,73	11
DIPLOMADO UNIVERSITARIO	1	100,00	0	0,00	1
ESTUDIOS SECUNDARIOS	3	42,86	4	57,14	7
ESTUDIOS PRIMARIOS	2	100,00	0	0,00	2
TOTAL	9	42,86	12	57,14	21

2) Acceso a la organización

La plantilla de CROEM es muy estable. No ha habido bajas ni incorporaciones de personal en los dos últimos años.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO DESAGREGADA POR SEXO					
PLANTILLA CON CONTRATO FIJO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	11	55,00	9	45,00	20
PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	1	100,00	0	0,00	1

Dado el tamaño reducido de CROEM, no se han producido apenas vacantes en los últimos años. Cuando estas se dan no se realizan convocatorias públicas de los puestos sino que se buscan los candidatos, generalmente, entre los alumnos de la Universidad que han realizado algún periodo de prácticas en la empresa anteriormente.

El convenio colectivo recoge el compromiso de la empresa de “valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos. La empresa definirá perfiles y atribuciones de acuerdo con sus necesidades y a tal efecto dispondrá de los medios humanos y técnicos que se consideren suficientes. Previos estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos, podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia.” (art. 13)

3) Promoción y desarrollo profesional

La estructura de la plantilla en categorías es muy estable. No obstante, en los últimos años se han producido varios casos de promoción interna, de modo que técnicos de un departamento han pasado a ocupar la jefatura del mismo cuando esta ha quedado vacante (economía y formación). También la Vicesecretaría ha sido ocupada por promoción del Director de comunicación.

Se contempla en el convenio colectivo un sistema de promoción económica a categoría superior para el personal administrativo en función del cumplimiento de años en el desempeño de la categoría profesional.

Las previsiones del convenio en materia de movilidad coinciden con lo previsto en el ET.

La empresa reconoce la importancia de la formación, así consta en el convenio colectivo, y se conceden permisos para asistencia a cursos de formación o exámenes cuando son solicitados.

Además, el convenio colectivo contempla una ayuda económica para promoción en la empresa consistente en el abono de los gastos de matrícula y desplazamiento desembolsados por la realización de estudios (art. 18).

CROEM tiene un convenio con la UCAM por la que los trabajadores/as se benefician de precios especiales por la realización de estudios en dicha Universidad.

En materia de igualdad de oportunidades no se ha impartido formación.

4) Política retributiva

Conforme al Capítulo V del convenio colectivo de CROEM la estructura salarial se compone del salario base, plus convenio, plus de antigüedad y gratificaciones extraordinarias.

El salario base se asigna en función de las categorías profesionales conforme a la tabla salarial que figura en el convenio.

El plus convenio y las gratificaciones extraordinarias son recibidas por todos los trabajadores/as sin distinción.

El plus de antigüedad fue suprimido del convenio colectivo, aunque aún lo percibe algunos trabajadores como complemento “ad personam”. Lo perciben 8 trabajadores (4 hombres y 4 mujeres).

Los responsables de Departamento perciben además un incentivo de carácter personal y cuantía variable.

SALARIO MEDIO TRABAJADORES CROEM					
SIN COMPLEMENTOS			CON COMPLEMENTOS		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
22.224,09	24.392,20	23.463,01	45.343,06	32.050,17	37.747,13

PLANTILLA POR NIVEL SALARIAL Y SEXO. SIN COMPLEMENTOS SALARIALES					
BANDAS SALARIALES	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
MENOR DE 16.000 €	2	100,00	0	0,00	2
DE 16.000 € A 20.000 €	1	20,00	4	80,00	5
DE 20.000 € A 25.000 €	3	60,00	2	40,00	5
MÁS DE 25.000 €	3	33,33	6	66,67	9
TOTAL	9	42,86	12	57,14	21

PLANTILLA POR NIVEL SALARIAL Y SEXO. CON COMPLEMENTOS SALARIALES					
BANDAS SALARIALES	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
MENOR DE 21.000 €	2	100,00	0	0,00	2
DE 22.000 € A 30.000 €	1	20,00	4	80,00	5
DE 31.000 € A 40.000 €	2	22,22	7	77,78	9
MÁS DE 40.000 €	4	80,00	1	20,00	5
TOTAL	9	42,86	12	57,14	21

5) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

En esta materia, el convenio colectivo de CROEM incorpora algunas mejoras respecto a lo regulado en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores. La jornada laboral establecida se desarrolla en turno de mañana, lo que favorece la conciliación. Además, se permite un margen de flexibilidad a la entrada y la salida, aunque no se especifica cual es el margen.

También está prevista jornada continua durante el periodo de verano, Navidad, Semana Santa y fiestas de primavera.

Por lo que respecta a los permisos retribuidos, el art. 9 del convenio mejora las situaciones previstas en el ET incluyendo el permiso por matrimonio de descendiente o ascendiente de primer grado y por el tiempo necesario para acudir a consulta médica especializada para el propio trabajador o para sus familiares hasta primer grado de consanguinidad.

Se prevé, en el art. 10 del convenio, 6 días de permiso por asuntos propios, sin necesidad de justificación aunque sí de preaviso.

En materia de excedencia, adaptación de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y suspensión de contrato también el convenio mejora el ET.

En la actualidad, hay dos reducciones de jornada por cuidado de hijos. En ambos casos son disfrutados por mujeres. También se han dado dos casos de excedencia por cuidados de hijos a favor de una mujer de la plantilla.

El art. 22 dispone una ayuda por atención a personas con discapacidad. Esta ayuda la percibe sólo una trabajadora de la plantilla con un familiar dependiente a su cargo.

Una trabajadora de la plantilla disfruta una flexibilidad en la jornada de trabajo mediante la fórmula de teletrabajo.

Por su parte el art. 32 del convenio colectivo dispone una ayuda por nacimiento o adopción de hijo, en concepto de bolsa de estudios, desde edad preescolar hasta la terminación de la enseñanza obligatoria.

6) Salud laboral.

Un capítulo del convenio colectivo está dedicado a la salud laboral. En el mismo se contemplan medidas de protección de la maternidad y que en la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo para la mujer embarazada.

CROEM cuenta con un Procedimiento de gestión de personal sensible que incluye actuaciones de protección de la maternidad y lactancia frente a los riesgos del puesto de trabajo.

El art. 21 del convenio contempla que “la Empresa promoverá acuerdos, con cargo al trabajador, para la asistencia sanitaria adicional del personal activo y beneficiarios que formen parte de la unidad familiar, así como planes de pensiones en condiciones ventajosas para los trabajadores.” A resultas de ello, CROEM subvencionó una tarjeta de atención sanitaria a favor del personal con la empresa Doctorálitas. También existe un acuerdo con la Clínica Oftalmológica Centrofama.

7) Acoso sexual o por razón de sexo

Se rechaza en el convenio colectivo cualquier conducta de acoso. Se afirma que “la empresa y los trabajadores rechazan cualquier práctica que constituya

acoso moral, sexual y en general cualquier tipo de acoso psicológico o físico o de discriminación legal. Ambas partes se comprometen a participar activamente en la prevención, detección y sanción de este tipo de conductas, así como a formar e informar a los trabajadores sobre esta problemática". No obstante, no se incluye un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Tampoco se contempla en el régimen de faltas y sanciones las posibles situaciones de acoso.

8) Violencia de género

La empresa no cuenta con medidas específicas de protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

9) Comunicación

Existen diversos canales de comunicación donde se publica información de interés para la plantilla.

La información de interés general para la plantilla suele comunicarse a través del correo electrónico.

Con carácter bimensual se desarrollan reuniones de coordinación con los Jefes de Departamento. Estos, a su vez, son los encargados de transmitir a su equipo la información que les concierne.

Existe, además un grupo whatsapp que incluye a todos los jefes de departamento.

En el espacio común de descanso existe un tablón de anuncios.

Conclusiones

- CROEM cuenta con una plantilla de 21 trabajadores, 12 mujeres (57%) y 9 hombres (43%).
- Se trata de una plantilla muy estable. Durante los dos últimos años no ha habido ninguna incorporación ni baja de personal.
- Prácticamente la totalidad del personal de la empresa es fijo. Sólo existe un contrato temporal.

- La antigüedad del personal de la empresa es muy alta. El 81% de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 10 años (8 mujeres y 9 hombres). De ellos, 9 trabajadores poseen una antigüedad superior a los 20 años (56% mujeres y 44% hombres).
- Respecto a la distribución del personal por categorías o puestos de trabajo, existen, conforme al convenio colectivo, cuatro grupos principalmente: Dirección, Jefes de Departamento, Técnicos y administrativos y conserjes.
 - En el grupo de Dirección se incluyen la Secretaria General, Vicesecretaría y Dirección de Administración. Se trata de un grupo fuertemente marcado por su titulación y antigüedad en la empresa. En este grupo el 100% son hombres.
 - En el grupo de Jefes de Departamento se incluyen los responsables de dirigir cada una de las 6 áreas en que se estructura CROEM. En este grupo se garantiza la paridad al 50%. Todos los responsables son titulados universitarios con más de 10 años de antigüedad.
 - En el grupo de personal técnico se incluyen los titulados universitarios que realizan las laborales de asesoramiento técnico dentro de cada departamento. En este grupo solo hay mujeres.
 - En el grupo de administrativos y conserjes se incluyen las personas que realizan estas laborales. En el apartado de administrativos hay presencia de 1 hombre y 4 mujeres. Los dos conserjes son hombres.
 - Así pues, las categorías masculinizadas son las de Dirección y conserjes.
- Las categorías profesionales están muy relacionadas con el nivel de estudios.
 - 12 trabajadores son titulados universitarios: 33% hombres y 67% mujeres.
 - 7 trabajadores poseen estudios secundarios: 43% hombres y 57% mujeres.
 - 2 trabajadores poseen estudios primarios. Ambos son hombres.
- En materia de salarios se observa que las diferencias guardan mucha relación con la distribución por sexos en los grupos profesionales. La

marcada presencia masculina en las categorías de dirección y conserjes hace que estos tengan salarios muy polarizados de modo que son los que presentan las mayores y las menores retribuciones. Las mujeres, sin embargo, ocupan los puestos de jefatura de departamento y técnicos y en estos las diferencias salariales son a su favor.

De este modo, el salario medio total resulta superior en hombres que en mujeres, pero si eliminamos los complementos, que están muy relacionados con la antigüedad, la media salarial es favorable al sexo femenino.

- En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existen numerosas mejoras en el convenio colectivo. No obstante, se observa que hacen uso de estas medidas en mayor proporción las mujeres que los hombres.
- Salud laboral. Aunque se presta atención a la perspectiva de género en esta materia, faltan por desarrollar el protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Falta incorporar medidas en relación a la lucha contra la violencia de género.
- Formación. Falta desarrollar un plan de formación que incluya la igualdad de oportunidades.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Selección y promoción

Objetivos específicos:

- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de oportunidades.
- Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las candidaturas del puesto a cubrir.

Medidas.

- 1) Elaborar la definición y valoración de los puestos de trabajo, fijándose los perfiles y atribuciones de acuerdo con sus necesidades. Esa definición de puestos contribuirá a garantizar que la selección se produce de acuerdo a criterios objetivos y predeterminados con pleno respeto al principio de igualdad de oportunidades.
- 2) Asegurar la transparencia total del proceso de selección, garantizando que todas las personas participantes conozcan los requisitos de contratación y los criterios de selección.
- 3) Para la cobertura de vacantes y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán candidaturas internas.
- 4) Realizar un registro continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en los puestos de trabajo.
- 5) La empresa dispondrá de un registro de cualificación de la plantilla y los cursos de formación que ha ido realizando con el fin de acreditar su reciclaje, que tratará de que esté actualizado en la medida de lo posible.

Responsable y plazo de cumplimiento.

Conforme se acordó en el convenio colectivo estas medidas deberán cumplirse durante el periodo de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación de este Plan será la encargada de impulsar el cumplimiento de estas medidas.

Formación

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación a todas las personas que estén disfrutando permisos de conciliación de la vida personal y laboral.
- Fomentar y sensibilizar en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Medidas.

- 1) Elaborar y difundir un plan de formación anual teniendo en cuenta las necesidades de formación de cada uno de los Departamentos.
- 2) Incorporar al proceso de detección de necesidades formativas la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre hombres y mujeres.
- 3) Los criterios a la hora de decidir qué trabajadores deben recibir los diferentes cursos de formación será el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar con independencia de su género.
- 4) Potenciar la formación a distancia y e-learning, así como su realización en horario laboral, para facilitar la conciliación.
- 5) Facilitar formación en igualdad al conjunto de la plantilla y especialmente a las personas que forman la comisión de seguimiento y evaluación.
- 6) Asegurar el traslado de la información para posibilitar la participación en acciones de formación de las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados.
- 7) Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas voluntarias diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional dentro del plan de formación.

Responsable y plazo de cumplimiento.

El Departamento de Proyectos, Formación e Iniciativa Empresarial de CROEM será el encargado de elaborar un Plan formativo que contribuya a favorecer la igualdad de oportunidades. Para ello realizará, en colaboración con los Jefes de cada Departamento, un estudio de las necesidades formativas del personal adscrito a cada uno.

El estudio y el plan deberán estar elaborados en el plazo máximo de ocho meses, de modo que a mediados de la anualidad de 2019 ya se esté en disposición de llevarlo a cabo.

El plan incorporará actuaciones de formación y sensibilización en igualdad.

Retribución

Objetivos específicos:

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial
- Definir una política retributiva basada en criterios objetivos y transparentes.
- Velar porque el salario del personal se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades y logros profesionales.

Medidas.

- 1) Asegurar que las retribuciones vienen determinadas por la valoración de los puestos de trabajo y que se aplican con independencia del género.
- 2) Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías, con desglose de conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
- 3) Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.

Responsable y plazo de cumplimiento

La actuación 1) vendrá determinada en el estudio de valoración del puesto de trabajo que se realice.

Las actuaciones contempladas en los apartados 2) y 3) serán desarrolladas por el Departamento de Administración que incluirá en la ficha correspondiente de cada trabajador/a información detallada en relación a sus percepciones salariales, así como de los permisos, licencias o excedencias que soliciten. Esta información será objeto de estudio por la Comisión de Seguimiento y Evaluación a fin de determinar si existiera algún tipo de discriminación que obligara a adoptar medidas complementarias a las aquí recogidas.

Conciliación

Objetivos específicos:

- Sensibilizar y promover la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas.
- Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en igualdad y conciliación, especialmente dirigidas a los hombres, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad y el uso de estas medidas entre ellos.

Medidas

- 1) Analizar la posibilidad de adoptar nuevas medidas encaminadas a una mayor corresponsabilidad y una conciliación, más efectiva, de la vida personal, familiar y laboral, evaluando así mismo, la ampliación y mejora de las ya existentes.
- 2) Procurar la corresponsabilidad y evitar que la maternidad se convierta en una desventaja.
- 3) Favorecer la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo para situaciones de necesidad por motivos de conciliación.

Responsable y plazo de cumplimiento.

El Director de comunicación de CROEM realizará un recordatorio al personal en relación a los derechos contemplados en el convenio colectivo en materia de conciliación, especialmente los que puedan disfrutar también los hombres a fin de procurar su corresponsabilidad.

La responsable de formación de CROEM se asegurará de que las acciones formativas que se desarrollen sean conocidas por las personas que se encuentren en situación de permiso, suspensión o licencia por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Comunicación

Objetivos específicos:

- Garantizar que la información sea accesible y llegue al conjunto de la empresa
- Mantener un sistema de comunicación fluido.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades tanto internamente como hacia el exterior.

Medidas:

- 1) Analizar los cauces de comunicación interna, valorando su efectividad con el objetivo de reforzar aquellos que funcionen y mejorar o modificar aquellos que presenten deficiencias.
- 2) Incorporar en la web de CROEM el compromiso por la igualdad como línea estratégica de actuación.
- 3) Garantizar que en la comunicación que desarrolle CROEM, tanto interna como externa, se emplee un lenguaje e imágenes que sean igualitarios.
- 4) Desarrollar las actuaciones de RSC relacionadas con la igualdad

Responsable y plazo de cumplimiento.

El Director de Comunicación de CROEM es el encargado de llevar a cabo las medidas establecidas. Las actuaciones de comunicación, especialmente las externas, que se realicen por otros Departamentos serán examinadas por el responsable de comunicación a fin de asegurarse de que se cumple con el principio de igualdad. En las campañas publicitarias y divulgativas que se realicen se asegurará el cumplimiento de los principios de igualdad, la ausencia de estereotipos de género y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las imágenes.

En colaboración con la Organización de Mujeres Empresarias se dará prioridad a la divulgación de actos e información que contribuya a visibilizar el papel de las mujeres empresarias.

Se llevará a cabo una Jornada de presentación del Proyecto Promociona de CEOE a fin de dar a conocer las actuaciones que se contemplan en el este proyecto para favorecer la promoción de mujeres dentro de las empresas.

Dado el carácter continuo de estas actuaciones no se señala plazo de cumplimiento sino que se desarrollarán en tanto se lleven a cabo acciones de comunicación y durante toda la vigencia de este Plan.

Salud laboral

Objetivos específicos:

- Integrar la perspectiva de género en la prevención y evaluación de riesgos laborales.
- Prevenir las necesidades específicas y riesgos de la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.

Medidas:

- 1) Mantener indicadores de seguimiento de la accidentalidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos.
- 2) Difundir el Procedimiento de gestión de Personal sensible: personal con discapacidad, maternidad y menores.

Responsable y plazo de cumplimiento

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales es el encargado de desarrollar las actuaciones previstas en este apartado, bien directamente o bien coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno (Cualtis) que gestiona la actividad preventiva de CROEM.

Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos:

- Asegurar que todas las personas que trabajan en CROEM están protegidas frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas

- 1) Documentar un Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
- 2) Difusión entre los trabajadores /as del Protocolo
- 3) Incorporación al convenio del régimen sancionador de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable y plazo de cumplimiento.

Las medidas 1) y 2) serán ejecutadas por el Departamento de PRL durante el primer año. La medida 3) se incorporará al nuevo convenio colectivo que haya de sustituir el actualmente vigente.

Violencia de género

Objetivos específicos:

- Asegurar la protección y atención adecuadas a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar a la plantilla en violencia de género.
- Visibilizar el rechazo de CROEM a la violencia de género.

Medidas:

- 1) Informar a la plantilla, especialmente a las trabajadoras, de los derechos y medidas aplicables ante la situación de violencia de género.
- 2) Participar en campañas de sensibilización que pongan en marcha organismos o entidades. Especialmente, adherirse al manifiesto de empresas libres de violencia de género de la Consejería de Familia.
- 3) Visibilizar en la web el rechazo de CROEM a la violencia de género. Incorporar la adhesión de CROEM a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género".

Responsable y plazo de cumplimiento.

El Departamento de Relaciones Laborales será el encargado de llevar a cabo las actuaciones 1) y 2).

La medida 3) será incorporada a la web por el Responsable de informática. Estas medidas deberán estar implantadas o, al menos, iniciadas durante el primer año.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el desarrollo de las actuaciones previstas se constituirá una Comisión de seguimiento y evaluación compuesta por tres personas: el Vicesecretario, la Directora del Área de Relaciones Laborales y el Director del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas.
- Interpretación del Plan de Igualdad.

La comisión elaborará un informe antes de que finalice el año 2020 a fin de conocer el grado de implantación del Plan y valorar la incorporación de las medidas al convenio colectivo que habrá de negociarse.