



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Fico Mirrors, S.A.*

Convenio o Acuerdo: Fico Mirrors, S.A.

Expediente: 42/11/0017/2019

Fecha: 10/07/2019

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Sergio García García.

Código 42100011112015.

Visto el texto del Plan Igualdad de la Empresa Fico Mirrors, S.A. de Soria, suscrito el día 20 de junio de 2019, de una parte, por representantes de la empresa y, de otra, por representantes de los trabajadores/as, asistidos por asesores de CC.OO. y UGT, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo,

**ACUERDA**

Primero.- Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Conjunta de Negociación.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**PLAN DE IGUALDAD FICO MIRRORS S.A. SORIA**

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge que "(...) La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos (...)

(...) Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla (...)"

Por este motivo, Fico Mirrors S.A. Soria, ha decidido elaborar un nuevo Plan de Igualdad negociado con los Representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la planta, en el que se incluyan las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El objetivo de este Plan de Igualdad, es seguir manifestando una serie de medidas en favor de la igualdad y la no discriminación entre trabajadores y trabajadoras y velar por su cumplimiento.

El Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, y cualquier

BOPSO-82-19072019



otra que se pudiera originar. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, a la formación, la promoción, la retribución salarial, la prevención de riesgos y la prevención de cualquier tipo de discriminación que pudiera aparecer.

Como primer pilar en la construcción de este Plan de Igualdad, se mantiene el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, cuya naturaleza jurídica, composición, competencias y materias de actuación, funcionamiento y renovación fueron recogidas en el Reglamento interno de funcionamiento establecido al efecto en fecha 14 de octubre de 2014. Esta Comisión de Igualdad de Oportunidades y su Reglamento regulador se integran en el presente Plan de Igualdad como elementos propios del mismo.

Gracias a las conclusiones alcanzadas y la experiencia adquirida durante el anterior Plan de Igualdad, así como las numerosas reuniones mantenidas entre ambas partes para trabajar en el establecimiento de este nuevo Plan de Igualdad, entre ambas partes se ha elaborado este nuevo Plan de Igualdad que recoge muchas de las medidas ya contempladas en el anterior Plan de Igualdad, y otras nuevas en las cuales ambas partes coinciden se debe actuar desde ya y mirando al futuro, para lograr alcanzar el objetivo principal marcado.

Fico Mirrors S.A. Soria en su compromiso por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y siendo conocedora de la existencia de estereotipos y desigualdades en nuestra sociedad, pretende con este nuevo Plan de Igualdad contribuir a eliminar las desigualdades de género tanto en el ámbito de nuestra empresa como en la sociedad, con el máximo esfuerzo y celeridad.

Ambas partes han definido las siguientes áreas principales de actuación del presente Plan de Igualdad, en las cuales se considera necesario actuar para lograr alcanzar el objetivo marcado:

- Selección y Reclutamiento.
- Desarrollo profesional y promoción.
- Política retributiva.
- Formación.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud Laboral.
- Garantías para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Para todas las áreas de actuación se han definido un objetivo específico, uno o varios objetivos operativos y varias medidas, estrategias y/o prácticas para lograr alcanzar dichos objetivos, identificando en cada caso responsable o responsables para liderarlas y objetivos temporales para poder alcanzarlas. Sobre estas medidas y a través de la Comisión de Igualdad, se efectuará un análisis del indicador o indicadores de seguimiento establecidos por cada medida y se realizarán las correcciones o ajustes oportunos que se consideren necesarios para el logro de los objetivos marcados.

Los documentos consensuados por la Comisión de Igualdad en el I Plan de Igualdad, serán revisados anualmente. Pudiendo ser adaptados si cambiará la legislación o se diera algún caso o situación donde se estime necesario por ambas partes.

De esta forma, definimos a continuación todos estos aspectos por cada área de actuación identificada:

## SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

### *Objetivo específico*



Conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos departamentos, reforzando la participación del sexo menos representado en los mismos, con especial seguimiento de la evolución ocupacional en aquellos departamentos donde la participación del sexo menos representado sea nula o inferior al valor óptimo (40-60%).

### *Objetivo operativo*

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 1. Profundizar y hacer extensible la formación a todo el personal responsable de la preselección (revisión del curriculum) y hacerlo extensible a todas las personas que intervengan en los procesos de selección (entrevistas), en materia de igualdad y procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por la cualificación, competencia, conocimientos y experiencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.

Indicadores de seguimiento: N° de personas por sexo formadas, n° total de personas por sexo que intervienen en procesos de selección, n° horas impartidas.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, con plazo de finalización del 31-12-2021.

Medida 2. Establecer acuerdos o convenios de colaboración con centros formativos de ámbito local para intentar favorecer el acceso de mujeres a la realización de prácticas laborales en los puestos de trabajo donde la presencia de hombres es mayoritaria (almacén, mantenimiento y fundición). En la cobertura de vacantes internas que se puedan cubrir con personas que hayan participado en estos períodos de prácticas, la empresa adoptará una decisión de acción positiva hacia el sexo menos representado en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración global idéntica.

Indicador de seguimiento: N° acuerdos, N° mujeres que han realizado prácticas, N° contrataciones realizadas por sexo.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, con información anual a la Comisión de Igualdad de los datos del indicador de seguimiento.

Medida 3. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Indicador de seguimiento: Convocatoria, N° de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, personas que superan las fases de selección posteriores, en qué puestos, categoría, tipo de contrato y jornada.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. La información relativa a convocatorias se presentará cuando se realice y el resto, tras cerrarse el proceso de selección, a quienes integran la Comisión de Igualdad.

## DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

### *Objetivo específico*

Conseguir una participación equilibrada en las distintas categorías o grupos profesionales, reforzando la participación del sexo menos representado en las y/o los mismos, con especial



seguimiento de la evolución ocupacional en aquellas categorías y/o grupos profesionales donde la representación del sexo menos representado sea nula o inferior al valor óptimo (40- 60%).

*Objetivo operativo*

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección para reducir desigualdades y desequilibrios contribuyendo a disminuir la segregación vertical.

*Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 4. Profundizar y hacer extensible la formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas responsables de evaluar candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva y sin estereotipos de género.

Indicador de seguimiento: N° de personas formadas por sexo y nivel de responsabilidad,

N° de personas responsables de la selección por sexo y nivel de responsabilidad, n° horas impartidas.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, con plazo de finalización del 31-12-2021.

*Objetivo operativo*

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

*Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 5. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción: categoría y puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Indicador de seguimiento: Convocatoria, N° de solicitudes recibidas y N° de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales, personas por sexo que superan las fases de promoción/selección posteriores, en qué puestos, categoría, tipo de contrato y jornada.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. Se presentará la información relativa a convocatorias cuando se realice y el resto, tras cerrarse el proceso de promoción, a quienes integran la Comisión de Igualdad.

Medida 6. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

Indicador de seguimiento: N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para los que han surgido vacantes de promoción, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. Se presentará esta información en las reuniones ordinarias trimestrales que celebre la Comisión de Igualdad.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

*Objetivo específico*

Promover la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.



## *Objetivo operativo*

Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con aplicación de criterios objetivos de legalidad, equidad interna, posicionamiento en el mercado, mérito, desempeño y capacidad, sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 7. Realizar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o categorías profesionales o puestos de trabajo, iguales o de igual valor. El personal de la plantilla podrá acceder a dicho registro, para su consulta e información, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Indicador de seguimiento: Registro salarial

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: Mes siguiente a la firma del II Plan de igualdad, una vez al año.

Medida 8. Cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa incluirá en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Indicador de seguimiento: Justificación de diferencia salarial superior al 25% según registro salarial elaborado por la empresa.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: Mes siguiente a la firma del II Plan de igualdad, una vez al año.

Medida 9. Garantizar una correcta aplicación de todos los conceptos salariales definidos en el Convenio Colectivo de aplicación en función de la categoría profesional de la persona trabajadora y de su puesto de trabajo, funciones, responsabilidades y disponibilidad.

Indicador de seguimiento: Análisis anual de situación de estructura interna, a través del registro salarial elaborado por la empresa.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: Mes siguiente a la firma del II Plan de igualdad, una vez al año.

Medida 10. Intentar aplicar al sistema de valoración de puestos de trabajo existente en Fico Mirrors S.A. Soria la perspectiva de género, para adaptar el mismo a las exigencias del RD Ley 6/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, en todos aquellos aspectos que se considere que existe alguna desviación (discriminación directa/indirecta).

Indicador de seguimiento: Documentos de valoración/descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

Responsable/s: Tramita: Dep. RR.HH. Valora: Comisión Igualdad.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. Se facilitarán en las reuniones ordinarias de la CI previa solicitud de los RT, y se analizarán en dichas reuniones de forma progresiva.

## FORMACIÓN

## *Objetivo específico*

BOPSO-82-19072019



Introducir la dimensión de género en el plan de formación anual para integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

*Objetivo operativo*

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente, al personal relacionado con la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, etc. para garantizar la objetividad y transparencia de los procedimientos.

*Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida: 11. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigidos a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal de mando.

Indicador de seguimiento: N° de módulos de igualdad incluidos, n° de cursos formativos existentes, n° horas impartidas, n° de personas por sexo que reciben formación.

Responsable/s: Dep. RR.HH, una vez definido por la CI el contenido del módulo de igualdad a impartir.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019,

*Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

*Objetivo operativo*

Facilitar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a las acciones formativas que imparte la empresa.

*Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 12. Informar sobre el derecho a la formación durante el permiso de maternidad, paternidad, en caso de parto, adopción o acogimiento, excedencias y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, familiares y derechos para proteger a víctimas de violencia de género.

Indicador de seguimiento: N° de personas informadas por sexo y tipo de curso/ n° personas acogidas a alguno de los derechos de conciliación o de protección por ser víctimas de violencia de género.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, mediante la exposición en el tablón de anuncios y la entrega del documento informativo a las personas que comuniquen a RRHH la utilización de dichos derechos. Se facilitará información a la CI en las reuniones ordinarias.

Medida 13. Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral, online o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera de la misma) para que las personas con responsabilidades familiares tengan flexibilidad horaria para hacerlo. En el caso de que la formación se realice fuera de horario laboral, se compensarán las horas de formación realizadas siempre y cuando la formación sea organizada y/o impartida por la empresa y de carácter obligatorio.

Indicador de seguimiento: N° de acciones realizadas dentro de jornada o con fórmula mixta u online/ N° total de acciones formativas realizadas y n° de personas por sexo que han recibido tales acciones de formación

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. Se presentará esta información a la Comisión de Igualdad una vez al año, al cierre de cada ejercicio.

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



## *Objetivo específico*

Dar a conocer la totalidad de los derechos laborales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar existentes en la empresa, analizando nuevas necesidades que hagan partícipes a los hombres.

## *Objetivo operativo*

Crear nuevas fórmulas organizativas para que todo el personal en plantilla pueda compatibilizar sus responsabilidades laborales, familiares y personales.

## *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 14. Se contratará personal para cubrir ausencias de empleados y empleadas en situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal, así como las que respondan al ejercicio de cualquier derecho para la protección de mujeres en situación de violencia de género de la plantilla de Fico Mirrors SA Soria, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas así lo requieran.

Indicador de seguimiento: N° contrataciones para cubrir ausencias, n° ausencias. Desagregando tipo ausencias o tipo de ejercicio de derechos.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019. Se presentará esta información en las reuniones ordinarias trimestrales que celebre la Comisión de Igualdad.

Medida 15. Crear un espacio o buzón de sugerencias específico en materia de conciliación a fin de mejorar las condiciones sobre Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. A revisar en las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.

Indicador de seguimiento: Número de sugerencias recibidas/Número de respuestas realizadas.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida: 16. Recoger, en los casos de lactancia, la posibilidad de acumular las horas de ausencia en días laborales, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria. Se entenderá que el derecho de acumular en jornadas completas el permiso de lactancia debe ser efectuado a razón de una hora diaria sobre cada jornada laborable hasta que el menor cumpla los 9 meses. El establecimiento de los días de disfrute efectivo del permiso se realizará en acuerdo entre empresa y persona trabajadora, y a falta de acuerdo se procederá según la normativa vigente.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Indicador de seguimiento: N° de personas por sexo que se acogen a esta medida.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 17. En relación al permiso retribuido recogido en el primer párrafo de la letra f) del art. 39 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria, en relación al acompañamiento a padres, cónyuge e hijos menores de edad a consulta de médico general, ampliarlo a consulta de médico especialista de la Seguridad Social, siempre dentro de



las limitaciones de disfrute máximo de horas anual y diario, requisitos de coincidencia de la consulta médica con el horario de trabajo y justificación del permiso establecidos en este apartado y los siguientes de dicha letra f).

Indicador de seguimiento: N° de personas por sexo que se acogen a esta medida.

Responsable/s : Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

### *Objetivo operativo*

Fomentar, en la medida de lo posible, la concienciación, participación e implicación de los padres trabajadores de Fico Mirrors S.A. Soria en la atención y cuidados de menores y/o personas dependientes.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 18. Facilitar a los padres la asistencia a las clases de preparación al parto mediante el cambio de turno semanal o la recuperación de las horas de ausencia, con preaviso suficiente y justificación de asistencia posterior. Facilitar también a los padres la posibilidad de acompañar a la madre en situación de gestación a la realización de exámenes prenatales realizados por médicos especialistas de la Seguridad Social, siempre dentro del permiso recogido en el primer párrafo de la letra f) del art. 39 del Convenio Colectivo para Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria, ampliado por la medida 17 de este plan de igualdad.

Indicador de seguimiento: % de hombres que hizo uso de estas medidas por tipo de medida.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 19. Difundir información relativa a los derechos de conciliación corresponsable de aplicación a Fico Mirrors para fomentar su utilización por parte de los padres trabajadores.

Indicador de seguimiento: Tipo de Campaña: folleto editado, n° padres trabajadores informados sobre la utilización de estos permisos.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, una vez al año.

## SALUD LABORAL

### *Objetivo específico*

Analizar las condiciones laborales del personal de Fico Mirrors S.A. Soria para velar por el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

### *Objetivo operativo*

Introducir la dimensión de género en 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 los trabajadores y las trabajadoras.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 20. Hacer extensible la formación en perspectiva de género dirigida a personas responsables de la prevención de riesgos laborales.

Indicador de seguimiento: N° acciones formativas sobre género, n° personas asistentes por nivel de responsabilidad y sexo, n° horas impartidas.

Responsable/s:- Dep. RR.HH.



Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, con plazo de finalización del 31-12-2020.

Medida 21. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, atendiendo especialmente a las condiciones de trabajo y la salud de las personas trabajadoras de Fico Mirrors, S.A Soria.

Indicador de seguimiento: Documento evaluación de riesgos con perspectiva de género.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, a revisar en las reuniones ordinarias siempre que sea necesario.

### *Objetivo operativo*

Prevenir situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 22. Incluir en los módulos de igualdad un módulo sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicador de seguimiento: Nº acciones formativas sobre prevención del acoso, nº personas por sexo, nº horas impartidas.

Responsable/s: Dep. RR.HH, una vez definido por la CI el contenido del módulo de igualdad a impartir.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

## **GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### *Objetivo específico*

Garantizar la protección integral de trabajadoras víctimas de violencia de género

### *Objetivo operativo*

Garantizar que cualquier persona víctima de violencia de género que trabaje en Fico Mirrors SA Soria pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 23. Continuar con la difusión entre todas las empleadas y los empleados, del documento con los derechos en materia de protección a personas víctimas de violencia de género por parte de sus parejas o ex parejas, elaborado en Fico Mirrors SA Soria.

Indicador de seguimiento: Documento derechos en materia de protección a personas víctimas de violencia de género. Nº acciones de difusión. Nº personas informadas.

Responsable/s: Comisión de Igualdad y RRHH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, una vez al año.

### *Objetivo operativo*

Facilitar a las personas en plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

### *Medidas, indicadores de seguimiento, responsables y timing de desarrollo:*

Medida 24. Preferencia para ocupar las vacantes que se generen en la planta para personas que sean víctimas de violencia de género siguiendo el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto, pero estableciendo un criterio de discriminación positiva hacia este colectivo, ante candidaturas similares.



Indicador de seguimiento: N° acciones aplicadas y N° de personas contratadas por aplicación de la acción positiva.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 25. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales (profesionales cualificados) de las personas que sean víctimas de violencia de género, que no estén recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación como permisos retribuidos, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos, hasta un máximo de 8 horas de ausencia al año.

Indicador de seguimiento: N° personas víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 26. La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en esta empresa y a trasladarse a otro centro de trabajo situado en otra provincia, tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo al objeto de realizar las gestiones oportunas previas al desplazamiento laboral señalado, siendo estas ausencias retribuidas hasta un máximo de 5 días naturales, a parte del permiso retribuido establecido en Convenio para el cambio de domicilio.

Indicador de seguimiento: N° personas víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 27. Continuar con la formación de los equipos de recursos humanos y los miembros de la Comisión de Igualdad, para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.

Indicador de seguimiento: N° acciones formativas y N° personas formadas. N° horas impartidas.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019, con plazo de finalización del 31-12-2019.

Medida 28. Todos los temas que Fico Mirrors SA Soria gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad, por todas las personas responsables de su tratamiento o que tengan conocimiento directo o indirecto de los mismos.

Indicador de seguimiento: N° temas tratados.

Responsable/s: Comisión de Igualdad y Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

Medida 29. Colaboración con entidades que trabajan en programas de violencia de género que nos faciliten la integración en la plantilla de personas que se encuentran en esta situación.



Indicador de seguimiento: N° de personas víctimas de violencia de género que han sido contratadas.

Responsable/s: Dep. RR.HH.

Plazo: A aplicar desde el 01-07-2019.

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado entre los Representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la Empresa de Fico Mirrors, S.A. Soria, entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2019 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

No obstante, si no hay denuncia expresa a su finalización por alguna de las partes, su vigencia se prorrogará anualmente a la finalización de cada año natural.

Para lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Firman el presente Plan de Igualdad, en conformidad con lo expresado en el mismo, en la ciudad de Soria, a 20 de junio de 2019.

Presidenta Comité de Empresa. El Dirección de planta. Secc. Sindical CC.OO. Secc. Sindical CSI.F. Secc. Sindical U.G.T.

Soria, 10 de julio de 2019.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estefano. 1574

-----

BOPSO-82-19072019