



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2015 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. -Plan de Igualdad-

Expediente: 42/11/0002/2015

Fecha: 19/02/2015

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código 42100011112015.

Visto el texto del Plan Igualdad de la Empresa FICO MIRRORS, S.A. de Soria, suscrito el día 17 de diciembre de 2014, de una parte, por representantes de la empresa y, de otra, por representantes de los trabajadores/as, asistidos por asesores de CC.OO. y CSIF, con fecha de entrada en este Organismo el día 17 de febrero de 2015, 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,

**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 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 manifestar 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 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 ha creado una Comisión de Igualdad de Oportunidades, cuya naturaleza jurídica, composición, competencias y materias de actuación, funcionamiento y renovación han sido 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.

Los diagnósticos de situación realizados por la Dirección de la Empresa y por los Representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la misma durante los últimos meses y las numerosas reuniones mantenidas entre ambas partes para trabajar en el establecimiento de este Plan de Igualdad han dado como fruto todo un amplio número de áreas de actuación 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 concedora de la existencia de estereotipos y desigualdades en nuestra sociedad, pretende con este 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.

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

## SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

### *Objetivo específico*

Conseguir una participación equilibrada en los distintos departamentos, reforzando la participación del sexo menos representado en los mismos, con especial seguimiento de la evolución ocupacional en aquellos departamentos (con un número mínimo de 5 trabajadores/as) 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. En la selección de personal se indicará de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos y se utilizará un lenguaje genérico y no sexista.



Indicador de seguimiento Anuncios en prensa, ofertas internas, páginas web, etc.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 2. Revisión de los criterios de reclutamiento y selección, aplicando el principio de igualdad de oportunidades.

Indicador de seguimiento N° criterios revisados

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, se realizará una revisión global una vez al año.

Medida 3. Formar al personal responsable de la preselección (revisión del curriculum) y 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.

Indicador de seguimiento N° de personas formadas/N° total de personas que intervienen en procesos de selección/ N° horas impartidas.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, con el objetivo de tener el 100% de estas personas formadas a finales de 2015.

Medida 4. Establecer una instrucción interna que, basada en el Procedimiento corporativo existente de Reclutamiento y Selección, deberán seguir todas las personas responsables del reclutamiento de personal. Esta instrucción contendrá reglas y criterios de valoración objetivos, fundamentados en principios de transparencia, mérito y neutralidad, para una selección igualitaria, además de herramientas específicas como un guión orientativo para la realización de las entrevistas personales.

Indicador de seguimiento Documento elaborado

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo Elaborar y publicar la instrucción en los 6 primeros meses del año 2015.

Medida 5. En los procesos formales de selección de personal, en los cuales se produzca una vacante y una oferta de cobertura formal de la misma, en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de acción positiva hacia el sexo menos representado en el área, sección o departamento donde se produzca la selección, en los casos en los que las personas candidatas tengan una valoración global idéntica.

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 01-01-2015.

Medida 6. En relación a los procesos de selección que las ETTs colaboradoras realicen al objeto de incorporar personal en Fico Mirrors S.A. Soria, se revisará el proceso y las herramientas de selección empleadas por las ETTs colaboradoras, para garantizar que cumplan los principios básicos de igualdad recogidos en este Plan.

Indicador de seguimiento N° de elementos revisados.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde que se vuelvan a utilizar ETTs.



Medida 7. Sensibilización en materia de igualdad de género a las personas de las ETTs que trabajan para Fico Mirrors, S.A.

Indicador de seguimiento N° acciones realizadas/N° horas impartidas

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde que se vuelvan a utilizar ETTs.

Medida 8. Elaboración de un protocolo para la selección no sexista dirigido a ETTs.

Indicador de seguimiento Documento elaborado.

Responsable/s Comisión de Igualdad.

Plazo A aplicar desde que se vuelvan a utilizar ETTs. El documento se elaborará antes del 30 de Junio de 2015.

Medida 9. 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 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 01-01-2015. Se presentará información al cierre de cada proceso formal de selección que finalice con la contratación de un candidato/a.

## 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 detectada.

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

Medida 10. Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo, para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.

Indicador de seguimiento Nivel de estudios desagregado por sexo.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015 y se actualizará con la información que faciliten los trabajadores/as.

Medida 11. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a 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 01-01-2015, con el objetivo de tener al 100% de estas personas formadas a finales de 2015.

*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 12. Establecer una instrucción interna, basada en el Procedimiento corporativo existente de Reclutamiento y Selección, para las promociones que contemple criterios objetivos, basados en los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos.

Indicador de seguimiento Documento de la instrucción de promociones.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo Elaborar y publicar la instrucción en los 6 primeros meses del año 2015, previa aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Medida 13. Realización de un seguimiento trimestral por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.

Indicador de seguimiento N° de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo Presentar, a año vencido, informe de promociones efectuadas durante el año anterior.

Medida 14. 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 01-01-2015.

*Objetivo operativo*

Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción del sexo menos representado.

Medida 15. En los procesos de selección para un puesto de promoción interna referidos a categorías profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, 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° de veces que se ha aplicado la acción positiva y n° de personas del sexo menos representado promocionadas por aplicación de la acción positiva.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

## 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 16. Garantizar una correcta aplicación de todos los conceptos salariales definidos en el Convenio Colectivo de aplicación en función de la categoría profesional del trabajador/a y de su puesto de trabajo, funciones, responsabilidades y disponibilidad.

Indicador de seguimiento Análisis anual de situación de estructura salarial interna, desagregada por categoría profesional y sexo.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 17. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Indicador de seguimiento Documento del plan en el caso de haberse determinado la existencia de desigualdades por razón de sexo.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 18. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los conceptos salariales que existen en la estructura salarial en la empresa y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.

Indicador de seguimiento Definición de criterios de los conceptos salariales.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 19. Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Indicador de seguimiento Salarios medios por sexo.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Nota: Los RT señalan que no pueden valorar si hay desigualdades económicas entre trabajadores y trabajadoras porque no tienen todos los datos necesarios, como son las retribuciones voluntarias.

## FORMACIÓN

### *Objetivo específico*

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*

Garantizar la neutralidad y objetividad del plan de formación revisándolo desde la perspectiva de género.

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



Medida 20. Revisar el Plan de Formación Anual desde la perspectiva de género.

Indicador de seguimiento Documento revisado.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 21. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos escritos y materiales que se imparten en los cursos de formación (formación interna) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.

Indicador de seguimiento N° contenidos revisados/N° de cursos realizados.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

### *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 22. 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.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, con el objetivo de tener al 100% de estas personas formadas a finales de 2016. El colectivo de mandos intermedios deberá estar formado no más tarde de finales del mes de Junio de 2015.

### *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 23. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, tabloneros de anuncios...).

Indicador de seguimiento N° canales internos de comunicación de oferta formativa y n° canales creados.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 24. 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 01-01-2015.



Medida 25. Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera de la misma) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.

Indicador de seguimiento N° de acciones realizadas dentro de jornada o con fórmula mixta/ N° total de acciones formativas realizadas.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

## 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*

Dar a conocer los derechos de conciliación y estudiar 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 26. Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento con los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable en Fico Mirrors, S.A.

Indicador de seguimiento Documento de conciliación. N° personas por nivel jerárquico y área funcional y sexo, que han recibido información sobre la normativa y medidas de conciliación aprobadas en el Plan de igualdad.

Responsable/s Comisión de Igualdad y RRHH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015. Se realizará al menos una información general al año.

Medida 27. Realización cuestionario bi-anual para conocer las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar, y personal, para estudiar la posible incorporación de nuevas medidas que respondan a dichas necesidades, teniendo en cuenta siempre las posibilidades organizativas y productivas de la empresa.

Indicador de seguimiento Cuestionario realizado, n° y tipo de necesidades de conciliación identificadas y n° personas por sexo que han identificado necesidades de conciliación.

Responsable/s Comisión de Igualdad.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 28. Se contratará personal para cubrir ausencias de empleados y empleadas en situación de reducción de jornada, excedencias por cuidado y demás situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal de la plantilla de Fico Mirrors, S.A. Soria, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas así lo requieran.

Indicador de seguimiento N° contrataciones para cubrir ausencias/N° ausencias Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

### *Objetivo operativo*

BOPSO-26-02032015





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 29. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas.

Indicador de seguimiento Tipo de Campaña: folleto editado. Nº padres trabajadores sensibilizados sobre corresponsabilidad en el reparto de cuidados.

Responsable/s Comisión de Igualdad y RRHH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, una vez al año.

Medida 30. Difundir información relativa a los permisos de paternidad establecidos en la normativa de aplicación para fomentar su utilización por parte de los padres trabajadores.

Indicador de seguimiento Tipo de Campaña: folleto editado. Nº padres trabajadores informados sobre la utilización de estos permisos.

Responsable/s Comisión de Igualdad.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, 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 31. Formación en perspectiva de género dirigida a personas responsables de la prevención de riesgos laborales.

Indicador de seguimiento Nº acciones formativas sobre género, Nº personas asistentes por nivel de responsabilidad y sexo, Nº horas impartidas.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015, con el objetivo de tener al 100% de estas personas formadas a finales de 2016.

*Objetivo operativo*

Prevenir, atender, solventar e intentar eliminar situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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

Medida 32. Elaborar un procedimiento de prevención, tratamiento y eliminación de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Indicador de seguimiento Documento protocolo acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Responsable/s Comisión de Igualdad.

Plazo Se iniciará la negociación el día 2-01-2015, con el objetivo de finalizar la misma no más tarde del 31-01-2015.



Medida 33. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicador de seguimiento N° acciones formativas sobre género/N° de acciones formativas impartidas, N° personas por sexo, N° horas impartidas.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

## GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### *Objetivo específico*

Dar a conocer la totalidad de los derechos laborales para la protección de las víctimas de violencia de género, analizando nuevas fórmulas que faciliten a las mismas la continuidad laboral.

### *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 34. Realizar y difundir entre todas las empleadas y los empleados, un documento con los derechos en materia de protección a personas víctimas de violencia de género por parte de sus parejas o ex parejas, que resulte aplicable en Fico Mirrors, S.A. Soria.

Indicador de seguimiento Documento derechos en materia de protección a personas víctimas de violencia de género. N° acciones de difusión. N° personas informadas.

Responsable/s Comisión de Igualdad y RRHH.

Plazo A realizar durante el primer trimestre de 2015 y difundir 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 35. 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 01-01-2015.

Medida 36. 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° mujeres que se acogen a esta medida.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 37. 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° mujeres que se acogen a esta medida.

Responsable/s Dep. RR.HH.

Plazo A aplicar desde el 01-01-2015.

Medida 38. Formar a los equipos de recursos humanos y a 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 01-01-2015, con el objetivo de tener a este colectivo formado durante el año 2015.

Medida 39. Todos los temas que Fico Mirrors, S.A. 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 01-01-2015.

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 enero de 2015 y permanecerá inicialmente vigente hasta el 31 diciembre de 2016.

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 17 de diciembre de 2014.

Dº Jesús López Navarro, Presidente del Comité de Empresa. Dº José D. Fernández Santamaría, Director de Planta. Comisión de Igualdad Fico Mirrors S.A. Soria.

Soria, 19 de febrero de 2015.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano.

685

BOPSO-26-02032015