rtve

ACTA Nº 3 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO.)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO.)
D. Jesús TRANCHO LEMES (U.G.T)
Dª Mª Isabel VICENTE CALLE (U.G.T.)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ(U.G.T)
Dª Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José M. MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José C. LOPEZ VAZQUEZ (USO)

ASESORES

D. Patxi PASCUAL COMAS (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
Dª. Ana MOLANO GALAN (CC.OO.)
D. Oscar Nieto Calle(CC.OO.)
D. Alberto TODA COROMINAS (U.G.T.)
D. Ramón AGRAS BUSTILLO (U.G.T.)
D. Natividad VINACUA MARTIN (U.G.T)
D. José A. MORENO VILLERO (APLI)
Dª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
Dª Victoria PEÑARANDA BRIGNARDELLI (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D.Francisco J. FERNANDEZ VIRZUELA (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José FERNANDEZ GARCIA (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª. Marta BRETOS SERRANO (DIRECTORA RR.HH. CRTVE)
Dª. Ana CERRADA ESCURIN (DIRECTORA GESTION Y ADMINISTRACION DE PERSONAL CRTVE)
D. Luis MARTINEZ OLALLA (DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. Jesus YECORA CABALLERO

SECRETARIO
Dª. Mª Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 28 de enero de 2008, siendo las 09,30 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio, Prado del Rey (Madrid), las personas al margen relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para iniciar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:

ORDEN DEL DIA :

CUESTIONES PREVIAS.-

1.- La Dirección plantea la necesidad de dar un impulso a la negociación de la Unidades Terrenas, solicitando que se agilice desde este CGI y proponiendo una nueva reunión, si así lo estiman oportuno .La parte social manifiesta que está de acuerdo y que a lo largo de la mañana darán una contestación.

2.-Posteriormente se entrega el acta de la reunión anterior para su firma

3.- La Dirección manifiesta su preocupación

por las continuas quejas que está recibiendo de los nuevos trabajadores incorporados a CRTVE sobre la aplicación o no del XVII Convenio Colectivo.

Tomada la palabra por parte de la representación de los trabajadores manifiestan lo siguiente:

CC.OO indica que no quieren entorpecer la negociación del 1º Convenio Colectivo de la CRTVE; las consecuencias de la denuncias ya se irán tratando a medida que surjan. Así mismo manifiestan que esperan una respuesta escrita por parte de la Dirección, al documento entregado por ésta Sección Sindical en fechas pasadas.

U.G.T manifiesta que defiende los acuerdos firmados. Que pidieron en su día la publicación en el BOE de los acuerdos a la Dirección de los RR.HH. Así como un informe jurídico sobre la aplicabilidad del XVII Convenio Colectivo

ALTERNATIVA-RTVE.-STC, también defiende lo firmado, afirmando así mismo que el mencionado Convenio se está aplicando en la práctica, ha generado efectos y esos efectos han sido aceptados por todos.

APLI manifiesta que ratifican el XVII convenio y que es aplicable para todos.

USO, no se manifiesta, quedando a la espera de que la dirección de RR.HH. emita un informe jurídico.

La Dirección expresa que la empresa ni puede ni va a ir contra sus propios actos. Que el Convenio en cuestión no ha sido impugnado por nadie durante todo este tiempo y que se ha venido aplicando a todo el colectivo de trabajadores de CRTVE, generado efectos que nadie ha impugnado.

Como resumen, la posición de la empresa es que el XVII Convenio es aplicable *erga omnes*, dando por zanjado el asunto.

PRIMERO.-

La dirección quiere saber cuál es la postura de la parte social sobre el documento entregado en fechas pasadas, cuyo contenido son las líneas generales de negociación.

La parte social entrega en contestación otro documento consensuado que se ajunta a éste acta y que indican sus pretensiones y prioridades de negociación.

rtve

SEGUNDO.-

La Dirección propone un calendario de reuniones a razón de 2 por semana, con el fin de acelerar la negociación y pactar la subida salarial de 2009, entendiendo que deberían celebrarse los lunes y jueves, y que el orden de negociación de los grandes bloques a tratar debería ser:

1.- Los principios generales de negociación.
2.- Jornada laboral y organización trabajo
3.- Sistema de promoción
4.- Clasificación profesional
5.- Sistema retributivo

La parte social manifiesta que, en el documento entregado se indica un orden diferente, señalando como primer punto el Empleo, Promoción, Banco de Datos.
En cuanto al calendario están de acuerdo en celebrar 2 reuniones semanales, pero los martes y jueves.
La Dirección acepta que las reuniones sean los martes (con inicio a las 13:00) y jueves (con inicio a las 10:00).

Respecto al orden de negociación propuesto por la parte social, se compromete a estudiarlo y proponer un secuencia que satisfaga a ambas partes.

En respuesta a una de las peticiones de la representación de los trabajadores que formulan en el documento entregado en el día de hoy, aclara que en esta misma mañana se ha procedido a cursar la correspondiente convocatoria de la Comisión de Seguimiento de Seguro, Autoseguro y Mutua, para mañana día 29 a las 13:00..

TERCERO.-

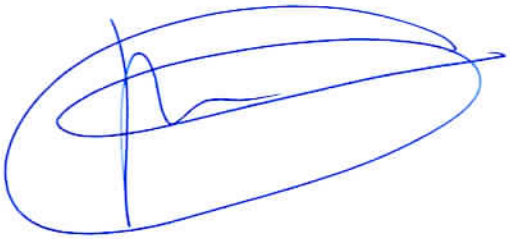
La Dirección acepta la petición de la parte social de abrir una Mesa Negociadora del Plan de Igualdad.

rtve

CUARTO

Se convoca la próxima reunión para el Martes día 03 de febrero a las 13:00 horas., donde se tratará en primer lugar el Título I del Convenio Colectivo.

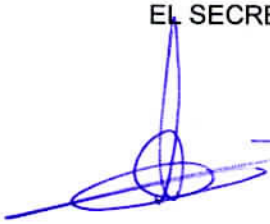
EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN



REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL



EL SECRETARIO



PLAFORMA UNITARIA DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES PARA EL I CONVENIO CORPORACION

Enero 2009

PUNTOS PREVIOS:

- **ELECCIONES PLAN DE PENSIONES**
- **COMISION SEGUIMIENTO SEGURO, AUTOSEGURO Y MUTUA.**

PUNTOS PRIORITARIOS:

EMPLEO:

- NUEVA REGULACION DE PROMOCION, TRASLADOS Y PERMUTAS.
- REGULACION DE LAS RECONVERSION Y RECLASIFICACION.
- REGULACION DEL CAMBIO SOCIEDADES.
- NUEVA REGULACION DEL BANCO DATOS.
- DETERMINACION PORCENTAJE DE LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS.
- ORQUESTA Y CORO: FIJACION PLANTILLA OPTIMA Y POLITICA CONTRATACION ARTISTICA.
- ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION TEMPORALES EXCLUIDOS.

POLITICA RETRIBUTIVA:

- NUEVA REGULACION PLUSES DE PUESTO DE TRABAJO.
- EQUIPARACION DE LOS COMPLEMENTOS A LOS NIVELES DE LOS SALARIOS BASES.
- CONTRATACION PRÁCTICAS AL 100%.

CLASIFICACION PROFESIONAL:

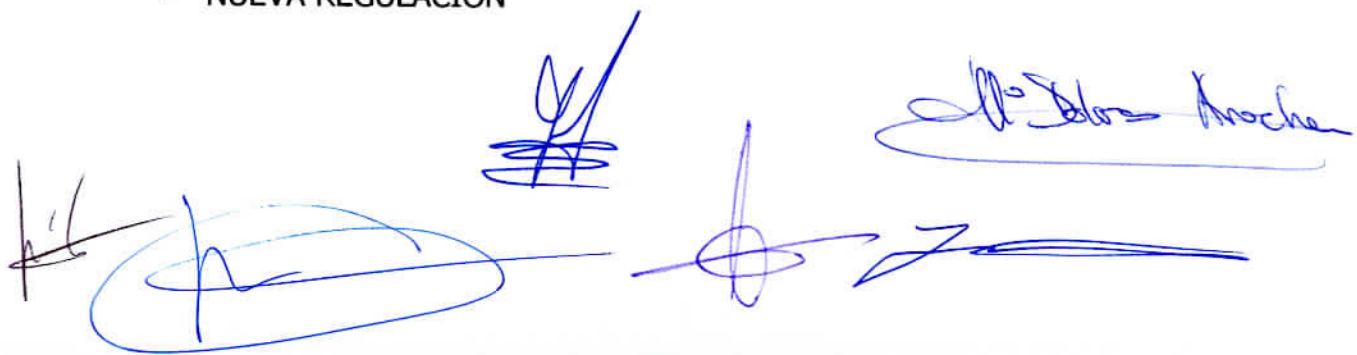
- MODIFICACION SISTEMA CLASIFICACION.
- DEFINICION DE CATEGORIAS.
- DEFINICION CARRERA PROFESIONAL.
- DEFINICION PLAN DE FORMACION.
- DETERMINACION CATALOGO PUESTOS DE TRABAJO.

PLAN IGUALDAD Y CONCILIACION FAMILIAR

- ABRIR LA MESA.

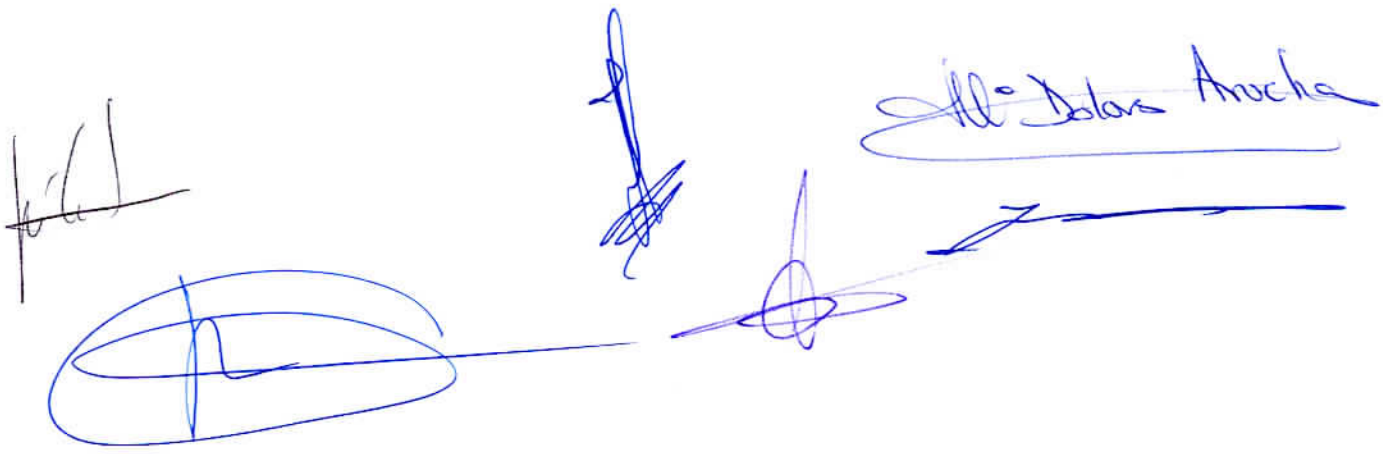
ACOSO SEXUAL Y LABORAL

- NUEVA REGULACION



RESTO DE PUNTOS:

- Elaborar el catálogo de puestos de trabajo.
- Ampliación del sistema de clasificación profesional.
- Eliminar los 3 niveles más bajos por grupo del nuevo sistema retributivo.
- Que toda promoción lleve una progresión económica de, al menos, dos niveles entre grupos.
- Que toda movilidad funcional lleve progresión económica de al menos 2 niveles y el reconocimiento administrativo de la misma.
- Que el acceso al complemento de especial responsabilidad y de mandos orgánicos sea por concurso de méritos.
- Articular el plan de conciliación de la vida familiar, de la Ley de Igualdad y los acuerdos de conciliación familiar en las administraciones públicas en CC.
- Sancionar el acoso laboral en CC.
- Regulación total de todos los pluses de programas y complementos del área comercial en Convenio Colectivo.
- Promover un proceso de reconversión y reconocimiento de funciones superiores del anterior sistema laboral en Madrid y Barcelona, en convenio con criterios transparentes y condiciones aceptables, antes del 1 de enero de 2009.
- Equiparar los pluses de residencia insulares.
- Ordenación y transparencia del Banco de datos.
- Orquesta y Coro:
    - Unificación de horarios.
    - Equiparación de complementos entre Orquesta y Coro.
    - Actualización del reglamento interno.



MESA CONVENIO CRTVE

PROPUESTA SINDICAL PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

¿Por qué la igualdad de oportunidades es un "buen negocio"?

La igualdad de oportunidades permite:

- Cumplir con la legislación vigente
- Optimizar los recursos humanos de la organización
- Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa

Algunos resultados de la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos

- Un equipo de trabajo motivado.
- Una plantilla implicada en la empresa y comprometida con la organización.
- Trabajadores y trabajadoras que aportan sus conocimientos y experiencias.
- Una comunicación interna fluida.
- Un personal que comparte la cultura, los valores y los objetivos empresariales.
- Un equipo de trabajo adaptable a nuevas formas de trabajo.
- Mayor flexibilidad.
- Un proceso de aprendizaje continuo en el cual cada persona desarrolla estrategias, tácticas y técnicas de manera que se aporta y se aprende de las demás y con las demás.
- Mayor productividad.
- Mejor gestión del tiempo y de la planificación del tiempo de trabajo.
- Una imagen externa más actual, moderna y valorada de la empresa y de sus productos.

Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa

Las organizaciones empresariales se identifican como parte de una sociedad concreta con responsabilidades, derechos y obligaciones específicas que enmarcan la relación y el compromiso de la empresa con la sociedad, abarcando a la vez sus relaciones internas y externas.

La Responsabilidad Social Corporativa se refleja en el cumplimiento de la legislación, la transparencia y el respeto por las personas y el medio ambiente. De aquí surge la empresa socialmente responsable que define su gestión para implicarse con la sociedad a la que pertenece.

En el ámbito interno, la Responsabilidad Social significa una mayor motivación de sus Recursos humanos, una mayor comunicación y cohesión interna, en tanto que se introducen valores y principios éticos. La igualdad de oportunidades es un principio aplicable tanto en las relaciones

internas como externas de la empresa. De esta manera, hay que integrarla de manera transversal en la cultura de la organización y ser el principio rector de la política de la empresa.

Es de sobra conocido que la Responsabilidad Social empresarial contribuye a promover una mejor imagen pública de la organización porque legitima su función social y obtiene más credibilidad y reconocimiento público. Sin embargo, este beneficio es sólo uno más de un conjunto de beneficios obtenibles y perdurables, sólo si la Responsabilidad Social se integra en los valores de la empresa y no se concibe únicamente como una estrategia de marketing.

La Responsabilidad Social de la empresa repercute positivamente:

- en la calidad de servicios y productos porque refuerza su capacidad para competir en el mercado,
- en la permanencia y dedicación del equipo de trabajo,
- en nuevos recursos humanos entre quienes comparten los principios y las inquietudes empresariales.

El compromiso de la empresa, además de con sus accionistas, personal, clientela y empresas proveedoras, incluye al conjunto de la sociedad con la que opera y con el medio ambiente. Un compromiso múltiple, del que la empresa debe rendir cuentas.

La Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dedica el Título III a los medios de comunicación social, con especial atención a los medios de titularidad pública. En el art. 37 se refiere a la CRTVE, y establece que

1. *La corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:*

   a) *Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.*

   b) *Utilizar el lenguaje de forma no sexista.*

   c) *Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.*

   d) *Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.*

2. *La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.*

La Ley 3/2007 establece por tanto una importante misión que afecta a los objetivos de la CRTVE como medio de comunicación social público. Difícilmente podremos ofrecer a la sociedad unos contenidos y programas que transmitan el principio de igualdad si no se adopta el compromiso de integrar la igualdad en la cultura empresarial.

La mejor forma de integrar la igualdad en todas las relaciones de la empresa, internas y externas es elaborar el Plan de Igualdad, tal y como establece la ley. Asumir esa responsabilidad supone avanzar en derechos y responder a la sociedad tal y como debemos como empresa de comunicación social de titularidad pública. Una radiotelevisión de vanguardia de la comunicación, de la tecnología de la información y socialmente responsable.

La Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres nos da las herramientas necesarias para hacerlo, y estamos en el momento idóneo de proponernos y llevar a cabo este reto.

Son motivos suficientes para pedir el compromiso de la Corporación de la Radio y la Televisión de titularidad estatal en la aplicación de la Ley en toda su extensión (igualdad, conciliación, prevención del acoso sexual), para ello proponemos un documento de compromiso firmado por el Presidente de la CRTVE, Luis Fernández (Anexo I); así como una primera propuesta de metodología para la elaboración del Plan de Igualdad, que abarca todas sus fases (Anexo II). Los representantes de los trabajadores y trabajadoras estamos preparados y tenemos constituido nuestro equipo de trabajo, que formará parte del Comité Permanente de Igualdad.

ANEXO I

Garantía de compromiso del Presidente de la Corporación RTVE

La corporación RTVE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Los principios enunciados en la Ley se llevarán a la práctica a través del fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad. Además se facilitarán los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Luis Fernández
Presidente de la Corporación RTVE
Madrid a de de 2009

ANEXO II

Propuesta de metodología para la elaboración del Plan de Igualdad.

ASPECTOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

2. Metodología

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad...** que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

1. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

Art. 46 Ley de Igualdad

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

3. Los planes de igualdad **incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

1.1. Agentes implicados

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

Alta Dirección	Voluntad e impulso
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
Comité permanente de igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla)
Plantilla	Propuestas, participación...
Personas expertas -personal interno//consultoras-	Asistencia técnica
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

Alta Dirección:

La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

Equipos técnicos de RRHH:

Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y **que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.**

Representación legal de trabajadores y trabajadoras:

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras puede formar parte del Grupo o Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.

Comité permanente de igualdad

Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente están formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Plantilla:

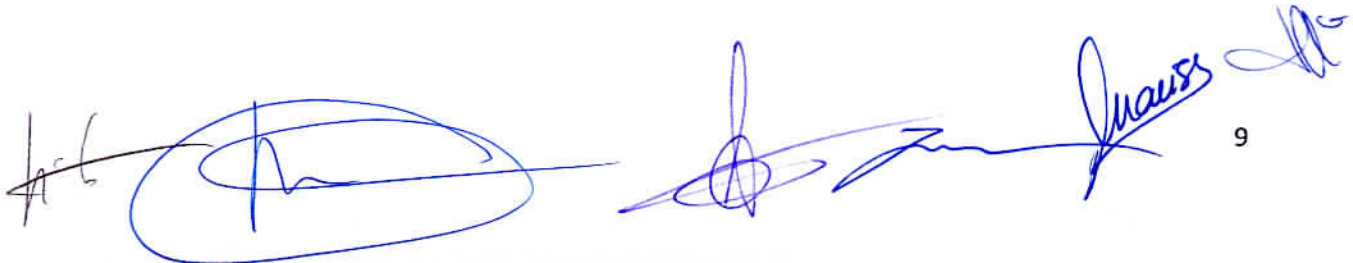
Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.



Personas expertas – personal interno//consultoras:

Papel formador, asesor y de apoyo.

Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa.

La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

Comunicación
La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

Organismos de igualdad:
Impulso y asesoramiento permanente.

2. Metodología

Las características de todo plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Fases

1. Compromiso de la organización	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico	Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas
4. Programación	**Elaboración del Plan de Igualdad** Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)

Fase 1. Compromiso de la organización

Es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte el compromiso, **por escrito:**

- de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Además, debe comunicarse a toda la plantilla.

Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el equipo de trabajo -Comité o Comisión Permanente de Igualdad-, **conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.**

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Fase 3. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental**: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado**: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

- **Flexible**: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico**: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar **desde una perspectiva de género:**

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe** para facilitar su análisis.

Fase 4. Programación

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Como se ha citado anteriormente, el art. 46 de la Ley de Igualdad determina que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad **podrán contemplar**, entre otras, las **materias** de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

Las **preguntas clave** - que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del plan- son:

¿Cuánto tiempo?	Planificación
¿Para qué?	Objetivos
¿Cómo?	Acciones
¿Para quién?	Personas destinatarias
¿Con qué?	Recursos
¿Cuándo?	Calendario
¿Cuándo lo voy a evaluar?	Criterios de evaluación

- **Primero,** hay que establecer unos **objetivos a largo plazo** que puedan servir como referencia durante todo el proceso.

- **A la vez,** hay que fijar unos **objetivos concretos a corto plazo**, progresivos y coherentes con los generales.

- Posteriormente hay que decidir qué **acciones concretas** se van a llevar a cabo. Es fundamental **asegurar la coherencia entre objetivos y acciones,** por lo que al planificar hay que tener en cuenta:

    - qué objetivo satisface
    - a quién van dirigidas
    - quién es responsable de su aplicación
    - qué métodos se van a utilizar
    - qué recursos se necesitan
    - cómo se medirá su cumplimiento

- Es recomendable realizar un **seguimiento** continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

- Será también necesario llevar a cabo una **evaluación** de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

    - Es recomendable que se especifiquen a priori:

        - Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,
        - el tiempo y los recursos dedicados a ambos,
        - el tipo de evaluación a realizar,
        - los instrumentos y métodos,
        - los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

- Por último deberán establecerse las **fases a seguir** y las **personas implicadas** en cada una de ellas, un **calendario de actuación** y una **previsión de recursos** para cada una de las actuaciones previstas.

- Es fundamental **definir los indicadores** cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

Fase 5. Implantación

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Fase 6. Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en **tres ejes:**

Evaluación de RESULTADOS	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico Grado de consecución de los resultados esperados

Es fundamental haber establecido un buen **sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

a. Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

b. Formación

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a **toda la plantilla**, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo
- Mandos intermedios
- Comité de empresa

Objetivos:

- Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional
- ...

c. Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.
Es fundamental haber establecido un buen **sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.