

Orange

PLAN DE IGUALDAD



Interno Grupo France Telecom



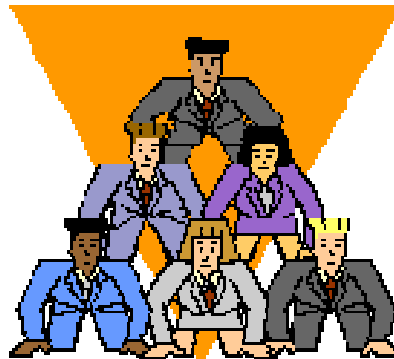
1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto empresarial

1.1.1. Orígenes de la “cultura Orange”

Teniendo en cuenta que France Telecom está presente en España desde el comienzo de la liberalización del mercado de las telecomunicaciones, en 1998, su marca Orange es joven. En España, se lanzó en 2006 como resultado de la unión de distintas compañías, cuyo espíritu, personalidad y valores, lejos de desaparecer, fueron integrados y desarrollados en el nuevo operador, los pilares de la empresa están basados en la creatividad, cercanía, honestidad, sencillez y dinamismo.

La “**cultura Orange**” es conciliadora, pone el foco en la suma de esfuerzos, en el trabajo en equipo y en la transversalidad bajo el lema “**Juntos podemos más**”, que demuestra la importancia de cada uno en el éxito conjunto.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto empresarial

1.1.2. Compromisos y fomento de valores

En Orange España nos comprometemos a actuar de conformidad con aquellos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto interna como externamente, es decir, con honestidad, sencillez, dinamismo, cercanía y creatividad, y también de acuerdo con los valores que establecen la forma en que pretendemos que se nos perciba en el exterior, o sea, como personas de confianza, con capacidad de innovación y sentido de la responsabilidad.

En Orange España se fomenta el trabajo en equipo tanto internamente como participando en los equipos multiculturales y con diversidad de competencias que se creen en el Grupo en función de sus necesidades. No se tolera ninguna forma de discriminación, en particular en la contratación o en la promoción profesional, la integración de la igualdad de trato y oportunidades es nuestro principio básico y transversal en todas nuestras áreas y el principio rector de todas las políticas y gestión de Recursos Humanos, teniendo como objetivo promover unas condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto empresarial

1.1.2. Compromisos y fomento de valores

Existe el claro compromiso de proporcionar a los empleados un entorno de trabajo saludable y seguro, de favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento del mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas teniendo como principio inspirador el fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombre y mujeres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Orange España actúa respetando el medio ambiente natural y las culturas de los países en los que opera. Consciente de sus responsabilidades, controla de manera adecuada el consumo de energía y otros recursos naturales e integra las inquietudes medioambientales en todas sus actividades. Asimismo, como empresa situada en la punta de la innovación, Orange España impulsa la utilización de tecnologías de la información y comunicación al servicio del desarrollo sostenible, contribuyendo al bienestar y al progreso de las colectividades en las que se encuentra presente.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto empresarial.

1.1.3. Objetivo de superación.

Orange pretende ir más allá del mero cumplimiento con la legislación vigente en temas de igualdad y conciliación y apuesta firmemente por acometer y acabar de desarrollar un diseño e implantación de un conjunto de medidas enfocadas a garantizar la incorporación de mujeres en el proceso de rejuvenecimiento de la plantilla; garantizar en un futuro que cuenta con los líderes y las líderes necesarias para acometer nuestro proyecto brillantemente; anticiparse a la realidad social futura de oferta y cualificación de la fuerza de trabajo atrayendo talento; aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor que tienen a los roles que ocupen en la organización; asegurar la retención de las mujeres durante más tiempo y en todos los entornos y niveles de decisión.

En definitiva, Orange tiene un claro y ambicioso compromiso con todos los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros posicionándose claramente en aspectos tan delicados como la violencia de género, manifestando su absoluto rechazo y el compromiso de dotar de todos los medios posibles para hacer frente a posibles situaciones de este tipo, basándose en la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.



1. INTRODUCCIÓN

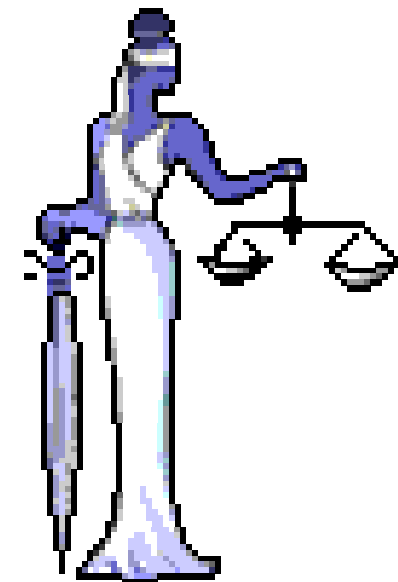
1.2. Contexto jurídico

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

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

En la Unión Europea, con el Tratado de Amsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.



1. INTRODUCCIÓN

1.2. Contexto jurídico

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

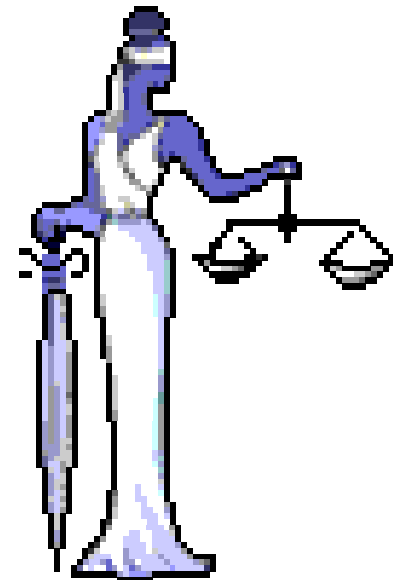
La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos “instrumentos jurídicos” que sirvan para remover los “obstáculos y estereotipos sociales” que impiden alcanzar la igualdad real.

Para ello, y en el ámbito de las Empresas establece, para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos:

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre
- Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante L.O.I.) Orange ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad, realizando como pasos previos la presentación del proyecto, realización de un diagnóstico y exposición del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores

Interno Grupo France Telecom



1. INTRODUCCIÓN

1.3. Diagnóstico de Igualdad

- Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de Orange con respecto a la Igualdad, se recabó la colaboración técnica de una empresa externa especializada en estos temas para la realización del Diagnóstico.
- El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la L.O.I., y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:
 - El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
 - El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.
- De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.
- Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido presentadas a la representación legal de los trabajadores.

1. INTRODUCCIÓN

1.4. Definiciones previas

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- **Plan de igualdad:** 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.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

1. INTRODUCCIÓN

1.4. Definiciones previas (cont,)

- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Medidas de acción positiva:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Indemnidad frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

1. INTRODUCCIÓN

1.4. Definiciones previas (cont.)

- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Principios y objetivos del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de Orange persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la Empresa.

Sus principales objetivos son los siguientes:

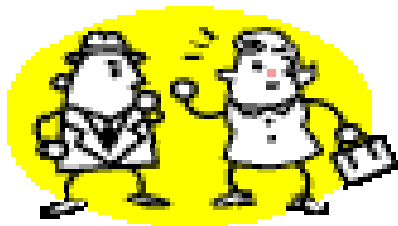
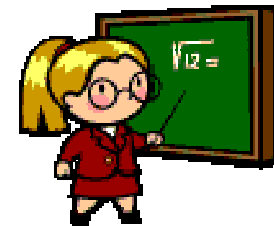
- Identificar, en base al Diagnóstico de Situación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de este principio y poner en marcha las medidas precisas, realizar su seguimiento y adoptar si fuere preciso las subsiguientes medidas correctoras.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Igualdad en Orange y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
- Garantizar mediante el nombramiento de un Responsable de Igualdad y la creación de una Comisión de Seguimiento, que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

3. PLAN DE IGUALDAD

Áreas de actuación del plan de igualdad

En base a las conclusiones del Diagnóstico de Situación realizado se determinan como áreas de actuación del Plan de Igualdad las siguientes:

- 3.1. Sensibilización y comunicación
- 3.2. Acceso al Empleo
- 3.3. Formación
- 3.4. Promoción y Desarrollo Profesional
- 3.5. Retribución
- 3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 3.7. Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso
- 3.8. Cuadro de mando de Igualdad
- 3.9. Cuadro de la implantación del Plan de Igualdad
- 3.10. Responsable del Plan de Igualdad



PLAN IGUALDAD

3.1. Sensibilización y comunicación

Objetivo: poner de manifiesto y difundir el compromiso de Orange con la Igualdad, dando a conocer de forma expresa y pública su posición y voluntad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal en todas las áreas de la Empresa y como principio rector de todas las políticas y gestión de Recursos Humanos.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Incluir en el portal del empleado, dentro del apartado Hacemos Orange la expresión del compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación expresados tanto en el código de ética, manual de conducta , convenio de empresa y el propio Plan de Igualdad.
- Crear un apartado dentro del portal del empleado dirigido única y exclusivamente a la Igualdad y la Conciliación y en el que se recoja un claro mensaje de apoyo de la empresa a estos temas.
- Igual recomendación para el material de merchandising gráfico (posters, cartelera ...) que se utilicen, así como en la promoción de actividades de distinta índole y acciones formativas y grupos de trabajo aprovechando otras campañas que lance la compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en el portal del empleado.
- Motivar a los empleados para participar con la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación.
- Realizar una primera campaña de información y divulgación del Plan de Igualdad.

PLAN IGUALDAD

3.1. Sensibilización y comunicación

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Con el fin de asegurar que el compromiso y la posición de igualdad de Orange es respetada por toda la plantilla, podría ser conveniente conocer la percepción que tiene la plantilla (hombres y mujeres) respecto a aspectos de Igualdad y Conciliación a través de alguna de las encuestas propias de la Comisión de Igualdad y Conciliación en temas específicos de Igualdad y Conciliación.
- En lo referido a la documentación e información escrita relativa a la plantilla se podrá incluir la redacción de una declaración formal y explícita de rechazo de denominaciones sexistas.

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad y su participación.
- Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla.
- Número de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad.

PLAN IGUALDAD

3.2. Acceso al empleo

Objetivo: reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

MEDIDAS PROPUESTAS:

- En el apartado de publicación de ofertas y en los portales de empleo utilizados utilizar un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos.
- Formar en igualdad a las personas encargadas de la selección de personal.
- Planificar con fuentes de reclutamiento (foros, asociaciones, universidades, grupos de opinión) para que se favorezca una búsqueda activa selectiva de mujeres en función de necesidades por edad, formación, experiencia, perfil ... (estadísticas de candidatos por género), informando a la comisión de Igualdad sobre dichas fuentes.
- Realizar un seguimiento detallado de los procesos de selección en dónde mujeres y hombres estén subrepresentados.

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

Seguimiento de un cuadro de indicadores desagregado por sexo que recoja:

- Número de candidatos y candidatas por puesto.
- Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.

PLAN IGUALDAD

3.3. Formación

Objetivos:

- Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa.
- Fomentar y facilitar la formación a las mujeres con reducción de jornada.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Fomentar la participación de las mujeres en los cursos de formación impartidos por la empresa, tanto en lo referente a los presenciales como a los cursos impartidos en formato on-line, adecuando las sesiones formativas al horario en reducción de jornada.
- Programas Internacionales: Orange University, se presentarán por cada uno de los programas 1 hombre y 1 mujer.
- Formación en Igualdad para toda la plantilla (se puede intentar articular una on-line)
- Implantar acciones formativas/asesoramiento sobre gestión de carrera, desarrollo y actualización tras ausencias o bajas prolongadas, maternidades, excedencias por Guarda Legal.

PLAN IGUALDAD

3.3. Formación

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregado por género
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera de las jornadas laborales reducidas.
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral.
- Número de asignaciones a programas especiales de formación o desarrollo (actualizaciones tras largas ausencias...), desagregado por sexo.

PLAN IGUALDAD

3.4. PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivos:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Establecer un pool de mujeres potenciales cercanas a los colectivos de Directores y Gerentes, colectivos donde las mujeres están subrepresentadas, para enfocar acciones de formación y desarrollo.
- Incluir en los programas de formación y desarrollo de Top 100 y Manager Orange la participación de mujeres de alto potencial.
- Desarrollar e implantar para este mismo pool, acciones de asesoramiento de desarrollo que faciliten la promoción a puestos de responsabilidad, así como programas específicos de mentoring o coaching, o programas individuales de desarrollo de carrera.
- Incluir en el Orange manager corner (herramienta de formación y desarrollo on line) un colectivo de mujeres del pool.
- Informar, formar y motivar a las mujeres a la promoción a través de acciones formativas y de asesoramiento sobre gestión de carrera, desarrollo y actualización.

PLAN IGUALDAD

3.4. PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- Número de mujeres en programas de formación o desarrollo del pool desagregado por sexo.
- Número de mujeres del pool participantes en programas de formación y desarrollo.
- Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregado por género.
- Número de promociones realizadas por unidad organizativa y puesto, diferenciando puestos de responsabilidad, desagregados por sexo.

PLAN IGUALDAD

3.5. Retribución

Objetivos:

- Atender a las diferencias salariales derivadas de la mayor ocupación masculina de los puestos de responsabilidad en Orange.
- Facilitar a las mujeres el acceso a puestos de mayor responsabilidad y percibir consecuentemente salarios más elevados.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Promocionar a mujeres del pool seleccionado para formación a puestos de mayor responsabilidad con incrementos salariales

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- Datos desagregados por género y por responsabilidad dentro de la organización

PLAN IGUALDAD

3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional, y la necesaria sensibilización en esta materia.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Flexibilizar horarios extendiendo la hora de entrada por la mañana hasta las 9:30 horas a efectos de facilitar la conciliación familiar ajustándonos a los horarios escolares.
- Extender, terminado el año 2010, la posibilidad de solicitar las medidas del “Orange apuesta por ti” bajo los mismos requisitos y en las mismas condiciones que el programa actual y en cualquier caso siempre sujeto la aprobación de la Dirección en función de las circunstancias y necesidades del servicio, siendo los potenciales solicitantes de estas medidas aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de Guarda Legal. Medidas:
 - ✓ vacaciones adicionales no retribuidas
 - ✓ permisos no retribuidos
 - ✓ reducciones de jornada

PLAN IGUALDAD

3.6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Fomentar la corresponsabilidad familiar a través de campañas formativas e informativas (buscar/hacer una campaña divulgativa)
- Fomentar el uso de medidas de conciliación a los hombres (campaña divulgativa).
- Ampliación de los permisos de lactancia en los casos de acumulación de jornadas en 13 días laborables.
- Ampliación a 4 años la solicitud de excedencia por Guarda Legal.
- Mejora de los derechos de las mujeres maltratadas.
- Permiso por Paternidad, la Ley 9/2009 amplía el período de disfrute de la paternidad, estableciéndolo en 4 semanas , esta medida entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011, ADELANTANDOSE la implantación en Orange España desde la publicación en el BOE del II Convenio Colectivo de FTE.
- Compromiso de trabajo conjunto en orden a establecer un marco de acuerdo en materia de teletrabajo.

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- Número de personas con excedencia por razones familiares, desagregada por sexo.
- Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal.
- Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal, por tipo de formación y desagregado por sexo.

PLAN IGUALDAD

3.7. Situaciones de Riesgo en el trabajo para la mujer

Objetivo: garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer embarazada o con parto reciente.

MEDIDAS PROPUESTAS :

- Elaboración por el Servicio de Prevención de un listado de actividades y puestos de trabajo evaluados que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente, realizando periódicamente las actualizaciones necesarias.
- Registro y análisis de cada uno de los casos individuales de mujeres que precisan de adaptación de sus condiciones de trabajo (lugar, tareas, tiempo de trabajo, etc.), sin perjuicio de que no todos los casos requerirán cambio de puesto y las medidas se tomarán en función del análisis del caso concreto ya que no siempre una adaptación conllevará un cambio de puesto.

INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO:

- N° de puestos sin riesgos para embarazadas/n° de puesto de trabajo evaluados.
- N° de situaciones de riesgo para la mujer embarazada o de parto reciente comunicadas.
- N° de acciones correctoras implementadas.

PLAN IGUALDAD

3.8. Cuadro de mando de igualdad

Objetivo: integrar en la gestión de Recursos Humanos la perspectiva de género y asegurar que se dispone de la información estadística necesaria, desagregada por sexos, para una correcta gestión y seguimiento de la Igualdad y de la evolución e impacto de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

MEDIDAS PROPUESTAS :

➤ Normalización de un informe de gestión, de periodicidad **semestral**, que recoja los siguientes indicadores desagregados por sexo:

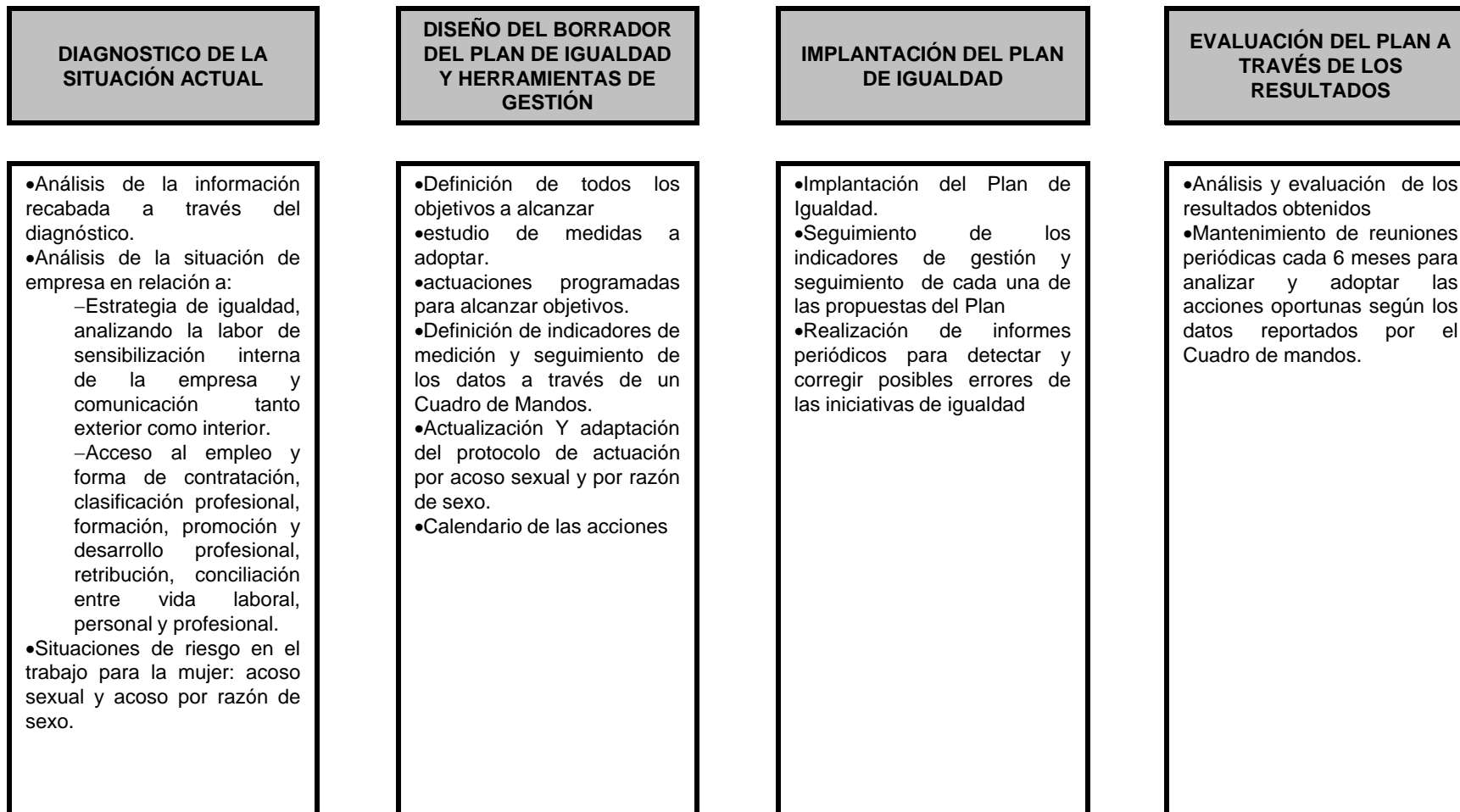
- – Distribución de la plantilla por Empresa/unidad organizativa/nivel de puesto
- – Distribución de la plantilla por edad
- – Distribución de la plantilla por antigüedad
- – Distribución por tipo de contrato: indefinido, obra, eventual ...
- – Distribución por tipo de jornada: tiempo completo/tiempo parcial
- – Desvinculaciones: por tipo de baja
- – Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad
- – Número de incorporaciones por nivel de puesto
- - Número de incidencias/quejas realizadas a través del Protocolo de acoso Sexual y por razón de sexo y en aquellos supuestos en los cuales se tomen medidas especiales se informará, anónimamente a la Comisión de Igualdad de las medidas adoptadas.

➤ Adicionalmente se incluirán los indicadores específicos de medición de la evolución e impacto de las medidas recogidas en este Plan, que vienen detallados en cada uno de

PLAN IGUALDAD

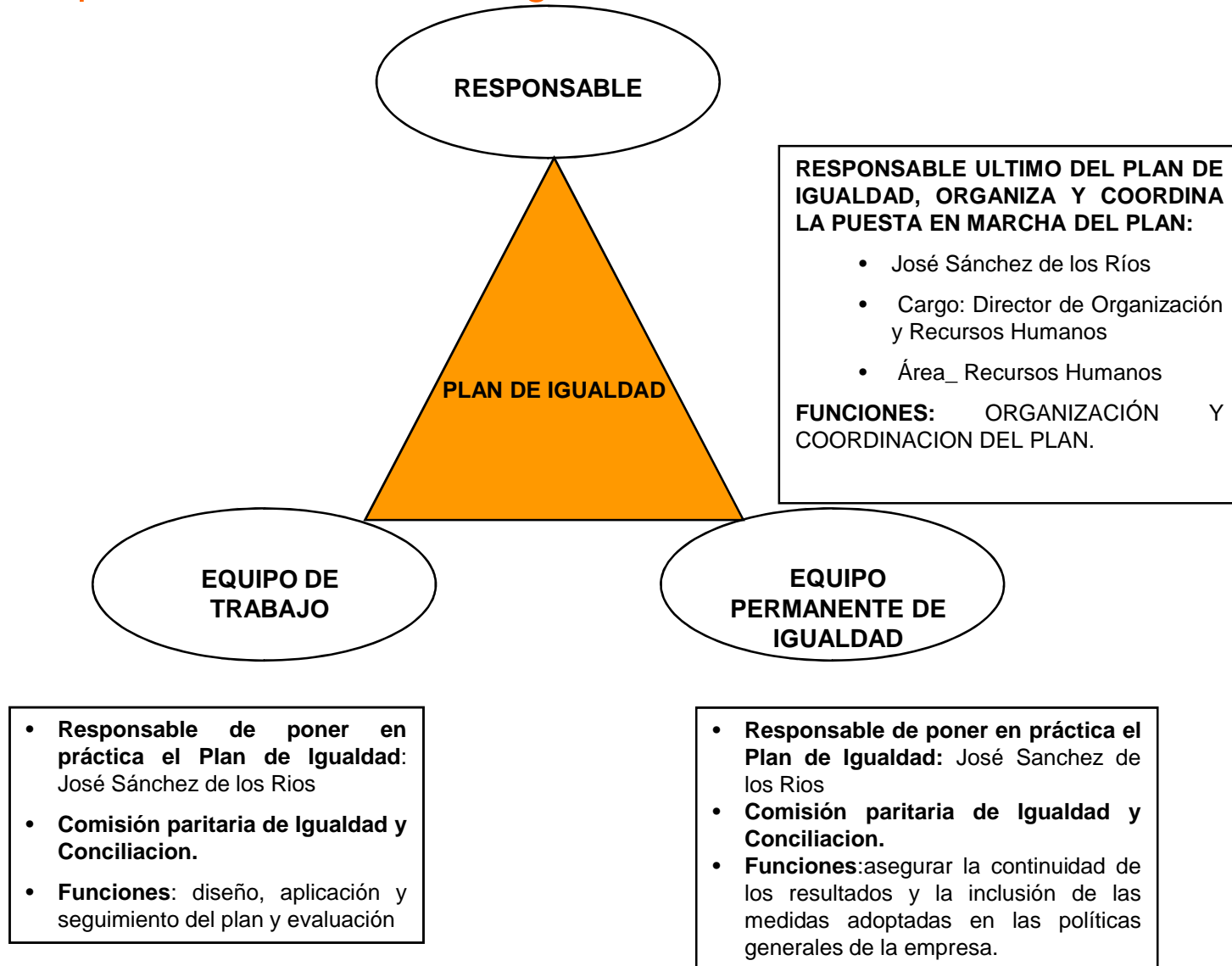
3.9. Cuadro de la implantación del Plan de Igualdad

Con fecha 19/10/2009 se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación que establece el I Convenio Colectivo de FTE adquiriéndose el compromiso de crear el Plan de Igualdad.



PLAN IGUALDAD

3.10. Responsable del Plan de Igualdad



gracias