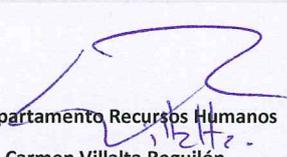
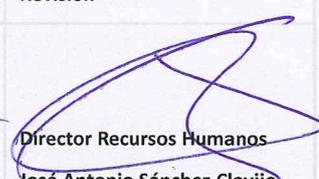


# *Plan de Igualdad Oesía Networks, S.L.*

Redacción	Revisión
 Departamento Recursos Humanos Mª Carmen Villalta Reguilón	 Director Recursos Humanos José Antonio Sánchez Clavijo
Versión 1	Fecha de Emisión : 15/03/2013



## ÍNDICE

---

I. INTRODUCCION _____	2
A. Marco Legal del Plan de Igualdad _____	2
B. Compromiso de la empresa con la Igualdad _____	3
C. Ámbito de Aplicación. Vigencia del Plan de Igualdad. _____	3
II. FASE DE DIAGNOSTICO _____	4
A. Pasos previos a la elaboración del plan de igualdad de oesia. _____	4
III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD _____	7
A. Objetivos generales _____	7
b. Medidas y acciones previstas para cada objetivo, indicadores, calendario y responsables. _____	8
1. AREA: ACCESO AL EMPLEO _____	9
2. AREA: CLASIFICACION PROFESIONAL _____	10
3. AREA: PROMOCION _____	11
4. AREA: FORMACION _____	12
5. AREA: RETRIBUCION _____	13
6. AREA: ORDENACION DEL TIEMPO _____	14
7. AREA: CONCILIACION.- _____	16
8. AREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL _____	18
9. AREA: PREVENCION ACOSO LABORAL _____	19
10. AREA: COMUNICACION _____	20
IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACION _____	21



## *I. INTRODUCCION*

### *A. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD*

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido ya en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de trasposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que, se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medias que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el pasado mes noviembre de 2012 Comenzaron las negociaciones del Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oesía Networks, S.L., estando formada por la Dirección de la Compañía y las Secciones Sindicales presentes en la misma.



## *B. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD*

La Dirección de Oesía manifiesta que el Plan de Igualdad se enmarca en la Política General de Recursos Humanos, que considera a sus empleados como el mejor activo, considerando su contribución como esencial para el desempeño operativo y para la consecución del Plan Estratégico de la Compañía.

Para asegurar la excelencia en la gestión, es necesario disponer de la motivación, implicación y compromiso de todos los empleados que formamos parte de la Compañía.

Por ello y con la vocación de mejorar constantemente queremos continuar avanzando en una organización orientada a resultados, la sostenibilidad económica y a la alta satisfacción de nuestros clientes, pero, al mismo tiempo, queremos que sea compatible con el desarrollo y aspiraciones personales y profesionales de cada uno de los que trabajamos en Oesía.

El Comité de Dirección se compromete con el fomento de la igualdad de oportunidades, y el impulso de medidas que faciliten la conciliación y que aseguren el desarrollo profesional y personal de todos los empleados, rechazando cualquier discriminación e impulsando la equidad interna.

## *C. ÁMBITO DE APLICACIÓN. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.*

Este Plan de Igualdad, por facultad empresarial al amparo del artículo 46.3 de la LO 3/2007 será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Oesía, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos o se puedan establecer en el territorio español.

Este Plan de Igualdad tendrá vigencia desde la fecha de la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en que las partes firmantes creen conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad, sin perjuicio de que otras circunstancias aconsejen acortar dicho plazo.



## II. FASE DE DIAGNOSTICO

### A. PASOS PREVIOS A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OESIA.

La Dirección de Oesía promueve la realización de un diagnóstico Inicial de la situación de la Compañía, tal y como prevé el artículo 46 de la LO 3/2007.

Este diagnóstico lo realiza el Departamento de Recursos Humanos en colaboración con otros departamentos y se analizan los datos de plantilla de los años 2010, 2011 y los datos disponibles de 2012 en el momento de la elaboración, comparándose con los datos del Sector, tomando como fuente el Informe *“La Consultoría Española –El sector en cifras 2011”*.

Debemos destacar que en la actualidad Oesía está pasando por un momento sumamente delicado, que continúa con su proceso de transformación y con su adaptación a las nuevas características de una economía en crisis. Este proceso comenzó a mediados de 2011 con un cambio en la alta Dirección, con la entrada de un nuevo CEO, y culminó un nuevo cambio en esta posición en enero de 2013.

En el tercer trimestre de 2011 se aplica un primer “Expediente de Regulación de Empleo” que afecta a una importante parte de la plantilla. En el primer trimestre de 2013, la coyuntura de mercado obliga a la Compañía a llevar a cabo un nuevo ajuste de personal con la implementación de un Procedimiento de Despido Colectivo que afectará a un máximo de 232 trabajadores; desde entonces y hasta hoy se viene aplicando una estricta política de revisión y contención de gastos en todos los niveles de la Compañía.

Los objetivos de Oesía están centrados en crear un proyecto de empresa viable y atractivo al mercado y a nuestros clientes, en racionalizar los costes e inversiones de los proyectos y ajustar todos los recursos destinados a ellos.

Este es el contexto sobre el cual Oesía debe diseñar e implantar su Plan de Igualdad.

Tras el análisis de los datos tanto cuantitativos y cualitativos de la estructura, de la composición, de los procedimientos y de las políticas de Oesía nos encontramos con la situación que a continuación exponemos:



Oesía cuenta con una plantilla media de 1.300 trabajadores, con una edad media de entre 30 y 45 años, y un 32 % de mujeres, porcentaje situado por debajo del de Sector. De 2010 a 2011 la plantilla media de la compañía disminuye; disminuyendo a su vez el porcentaje de mujeres, sobre todo las de mayor antigüedad. Si además tenemos en cuenta que las nuevas contrataciones realizadas son mayoritariamente masculinas se comprueba que existe una tendencia a una disminución de plantilla femenina en Oesía.

La edad media de la plantilla se sitúa entre los 30 y 45 años de edad, un alto porcentaje de la plantilla no tiene cargas familiares, es el 24% de los hombres y mujeres de Oesía los que tienen 1 ó 2 hijos entre los 3 y 6 años. Nos encontramos con 7 personas con hijos con discapacidad y 36 trabajadores con personas dependientes bajo su responsabilidad, en una gran mayoría son hombres los que asumen estas responsabilidades familiares.

La mayoría de los trabajadores de Oesía están realizando una jornada laboral de 40 horas; dentro de las jornadas de 30 a 35 horas semanales hay un altísimo porcentaje de mujeres (91%), de lo que podríamos deducir que la causa puede ser la maternidad.

Hay un mayor número de ausencias dentro del colectivo femenino en Oesía, las causas más frecuentes son por motivos médicos, maternidad y enfermedad común.

Los permisos y medidas que se adoptan en Oesía para conciliar la vida familiar, laboral y personal mejoran lo establecido en el convenio de Consultoría, podemos destacar la flexibilidad de 1 hora en la entrada y salida para personal no sujeto al horario de cliente, la jornada intensiva en viernes, la jornada intensiva durante los meses de verano,...y además cabe destacar la inquietud desde la Dirección de Marketing promotora de diversas medidas orientadas a acercar la Compañía a sus trabajadores. Si bien todavía cabe estudiar más posibles medidas que no impliquen grandes costes y que aumenten la calidad de vida y motivación de los trabajadores de Oesía.

En cuanto al tipo de contratación comprobamos que no existen diferencias de género dentro de la contratación indefinida ya que se mantiene la proporción entre mujeres y hombres.

No existe una Política Retributiva en Oesía que gestione y controle la equidad salarial. La brecha salarial de Oesía se sitúa en una media del 86,55%, esto quiere decir que las mujeres por término medio perciben un 13,45% menos que los hombres en puestos con la misma categoría profesional.



Teniendo en cuenta que la presencia de mujeres va disminuyendo en el organigrama de Oesía según se asciende de categoría, llegando a encontrarnos con un 12% de mujeres frente a un 88% de hombres en puestos directivos y situándose la brecha salarial en un 85,22%, refleja la necesidad de establecer procedimientos de promoción interna que tengan como objetivo disminuir estas diferencias y estén ligadas a una adecuada Evaluación del desempeño, a fecha de hoy se están sentando las bases (descripción de puestos de trabajo) para poder establecer un adecuado y completo proceso de evaluación de desempeño. Este proyecto es parte de un Macro Proyecto de Transformación de la Compañía, conocido por Travesía.

Los Departamento de RRHH y Comunicación de Oesía cuentan con una importante presencia femenina, además debemos considerar que la Dirección del Departamento de Marketing y Comunicación la lleva una mujer. Por los procedimientos estudiados y documentación analizada comprobamos que hay una sensibilización en estos Dptos. hacia la igualdad de género, pero bien es cierto que enriquecería aun más la imagen de Oesía el que éstos participasen en un programa de formación de sensibilización en éste área.

Si analizamos por fases los procesos de selección y/o incorporación nos encontramos que son los gerentes los que emiten el mayor número de ofertas, siendo este colectivo en su mayoría hombres, lo que nos puede llevar a pensar que pudiesen tener cierta tendencia a definir los perfiles más hacia perfiles masculinos, pero hemos de tener en cuenta que es el Dpto. de Selección el responsable de realizar la primera criba y de todo el proceso en sí.

No disponemos de datos comparativos sobre el número de candidaturas recibidas de mujeres y hombres, y su número de incorporaciones, esto nos daría indicio de si existen sesgos que limiten la contratación de mujeres. Destacar que las propias componentes del Dpto. de Selección afirman no tener la impresión de que haya una masculinización en ninguno de los Dptos. de Oesía. A pesar de esto se considera la opción de definir un sistema de muestreo sobre la cobertura de vacantes para la obtención de datos sobre el sexo de las personas candidatas.

En el área de Formación comprobamos que no hay formación específica dirigida a mujeres, ni ligada directamente a promoción interna, ni se han impartido cursos relacionados con la igualdad de oportunidades. Además debemos tener en cuenta que en 2012 la compañía, por la situación que atraviesa, está fomentando e invirtiendo en formación técnica y tecnológica directamente ligada a proyectos y servicios, en los que



la presencia femenina es menor, por lo que este área se podría fomentar la presencia de mujeres en este tipo de acciones formativas, dándolas prioridad de acceso en caso de escasez de plazas, además de analizando anualmente los datos de formación desde el punto de vista de igualdad de género.

En el área de Prevención de Riesgos laborales encontramos al día el cumplimiento de la Ley, teniendo establecido el “procedimiento para trabajadores especialmente sensibles”, el “protocolo de actuación para embarazadas y lactantes”, y habiendo realizado estudios de riesgos psicosociales. Debemos destacar que a día de hoy se ha implementado el Procedimiento de Acoso Laboral en todas sus vertientes y que se ha impartido formación para el equipo responsable de la evaluación de posibles conflictos.

Una vez analizados los principales problemas encontrados, estudiaremos y plantearemos los objetivos, políticas y medidas a implantar encaminadas a paliar los puntos críticos detectados.

### *III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD*

#### *A. OBJETIVOS GENERALES*

- I. Impulsar y fomentar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el seno de nuestra Compañía.
- II. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- III. Difundir la cultura y valores asociados a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación a través de los cauces de comunicación de la Compañía.
- IV. Prevenir las prácticas discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores.

Y con objeto de alcanzar estas metas se establecen los siguientes objetivos específicos, medidas, indicadores,... en cada uno de las Áreas que establece la Ley:



*B. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS PARA CADA OBJETIVO, INDICADORES, CALENDARIO Y RESPONSABLES.*



1. AREA: ACCESO AL EMPLEO		
<b>OBJETIVO:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de acceso al empleo.</li> </ul>		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Difundir las ofertas de empleo para que lleguen tanto a mujeres como a hombres	Informe anual con la distribución por género de todos los candidatos/as presentado en 10 procesos selección, elegidos por la RLT.	Dpto. Selección. Diciembre 2013 y 2014.
Revisar y, en caso necesario, corregir la presentación de la compañía que se facilita a los candidatos por si hubiera elementos sexistas.	Contenido sexista identificado en la web de la Compañía	Dpto. Marketing. Primer semestre de 2013.
Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes en selección: <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar la presentación de la compañía que se facilita a los candidatos por si hubiera elementos sexistas.</li> <li>Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas.</li> <li>Revisar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo de Oesía en base a los principios de la igualdad de oportunidades.</li> <li>Asegurar lenguaje no sexista en los procesos de selección</li> <li>No sobrevalorar habilidades masculinas en las pruebas de selección</li> <li>Imagen femenina en los foros de empleo.</li> </ul>	Informe de los documentos revisados.	Dpto. Selección. Segundo semestre de 2013.
Informar a los proveedores de selección del compromiso de la Cía. con la igualdad de género.	Comunicaciones enviadas a los distintos colaboradores.	Dpto. de Compras. Primer semestre de 2013.



2. AREA: CLASIFICACION PROFESIONAL

**OBJETIVO:** Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en las materias relacionadas con RRHH.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
<p><b>Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no favorezca a ninguno de los dos sexos, con el único objetivo de asegurar la descripción de los puestos de trabajo y requisitos de los mismos desde la perspectiva de género:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Evitar nombrar y remarcar aquellas cualidades que tradicionalmente se asocian a un solo sexo</li><li>○ Utilizar formas neutras en la medida de lo posible en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.</li><li>○ Basarse exclusivamente en la evaluación del trabajo y de las funciones que comporta.</li></ul>	Documento de Descripción de Puestos	Dpto. RRHH. Segundo semestre 2014



### 3. AREA: PROMOCION

**OBJETIVO:** Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración y evaluación, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la promoción de las mujeres.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Desarrollo de un procedimiento de promoción interna , garantizando la perspectiva de género en su diseño <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar como referencia las Evaluaciones de Desempeño.</li> <li>• Informar a toda la plantilla de los procesos de promoción abiertos.</li> <li>• Abrir el proceso a todas aquellas personas que cumplan el perfil, independientemente de ninguna otra condición,...</li> </ul>	Reportes anuales sobre los cambios de categoría desagregados por sexo  Publicación Interna de las vacantes abiertas	Recursos Humanos. 4º Trimestre de 2013
Elaboración del Plan de carreras de la Compañía	Plan de Carreras	Recursos Humanos . 1er. Semestre 2014
Implementación de la Dirección por Objetivos	Evaluación de Objetivos (Técnicos y Directivos)	Recursos Humanos. 1er. Semestre de 2013
Establecer un proceso de <u>Evaluación de Desempeño</u> y revisar sus bases desde la perspectiva de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar cualidades profesionales que suelen tener las mujeres: seriedad, capacidad de diálogo y negociación, trabajo en equipo,...., de acuerdo con las actuales tendencias en Management.</li> <li>• Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la <u>cantidad</u> del tiempo de presencia.</li> </ul> Incluir mujeres en los equipos encargados de la evaluación de desempeño del personal	Ejecución Evaluación del Desempeño	Recursos Humanos. 1er. Semestre 2014
Sensibilización a través de acciones formativas a los implicados en el proceso de promoción y evaluación de desempeño.	Registro de las acciones formativas.	Dpto. de RRHH y Marketing. Primer trimestre del año 2014.



4. AREA: FORMACION

**OBJETIVO:**

- Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Formación en Igualdad de Oportunidades del personal Directivo, de RRHH y Comunicación.	Informe de las acciones realizadas.	Dpto. de Formación. Año 2013.
Hacer el seguimiento del Plan de Formación desde la perspectiva de género.	Informe Anual de Formación.	Dpto. de Formación. Año 2013
Favorecer el acceso a las mujeres a cursos relacionados con disciplinas y temas en los que generalmente están sub-representadas, dando prioridad al colectivo femenino en caso de que el número de inscripción exceda en número de plazas	Incluir mensaje en las convocatorias de formación.	Dpto. de Formación. Primer trimestre 2013
Llevar a cabo más cursos de formación en modalidad on line	Informe de las acciones realizadas.	Dpto. de Formación. Año 2013
Sensibilización de la plantilla en aspectos de igualdad: hilo de píldoras de igualdad	Informe de las acciones realizadas.	Dpto. de Formación y Comunicación. Año 2013



5. AREA: RETRIBUCION

**OBJETIVO:**

- Asegurar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, vigilando que las distinciones en el tratamiento retributivo de las personas obedezcan a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Establecer bandas salariales por categoría y llevar a cabo el seguimiento de la igualdad retributiva	Análisis brechas salariales	Dirección de RRHH. 4º Trimestre 2013
Complemento de las bajas asociadas a procesos de embarazo	Informe de las personas beneficiarias de esta medida.	Dpto. Personal. Año 2013
Aplicación sostenible de medidas correctoras si se detectara un desequilibrio retributivo por razón de sexo	Diferencias detectadas y porcentaje de reducción	Dirección de RRHH y Dirección Financiera 1er semestre 2014



6. AREA: ORDENACION DEL TIEMPO

**OBJETIVO:**

- Garantizar la aplicación de las actuales medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida profesional y familiar, las cuales suponen en algunos aspectos mejoras sustanciales sobre lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Sectorial.
- Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

**MEDIDAS/ACCIONES**

**INDICADOR**

**RESPONSABLE Y PLAZO**

**Eficiencia**

- Desayunos de trabajo en lugar de comidas de trabajo
- Desayunos de trabajo en lugar de comidas con los clientes y/o proveedores
- Reuniones a través de formatos digitales.
- Intentar evitar la Formación fuera del horario laboral
- Fomentar la puntualidad en la reuniones
- Fomentar la convocatoria de las reuniones anteriores a las 17.30 horas.

**Flexibilidad de horarios laborales**

- Autonomía en la organización de viajes y desplazamientos.
- Cambio de reuniones para la atención de necesidades personales de los convocados.
- Jornada laboral intensiva los viernes
- 1 día de asuntos propios recuperable
- Recuperación de las horas de acompañamiento de familiares a consulta médica
- Acumular las horas de lactancia
- Posibilidad de hacer jornada intensiva en el caso de aquellas reducciones de jornada por cuidado de menores al amparo del Art. 37.5. del ET)
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida
- Reducción a una hora en la comida

Campañas divulgativas de las medidas de ordenación del tiempo a través de la Intranet.

RRHH, Marketing. Año 2013



- Prioridad de los 24 y 31 de diciembre como jornadas de ajuste
- Jornada intensiva en julio y agosto

**Trabajo a distancia**

- Equipamiento tecnológico para realización de videoconferencias y/o videochats para evitar viajes y/o desplazamientos.
- Posibilidad de trabajadores desplazados de conectarse a red de empresa.



## 7. AREA: CONCILIACION.-

Las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal se refieren a la posibilidad de compaginar, equilibrada e individualmente a lo largo de la vida, el empleo remunerado y las responsabilidades familiares.

**OBJETIVO:** Ofrecer a los empleados y empleadas de Oesía mayores posibilidades de poder compaginar su trabajo con sus responsabilidades familiares (hijas/hijos, dependientes, cuidado de personas mayores,...)

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Realizar unas encuestas periódicas con el fin de considerar las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades.	Informe de la información recogida.	Dpto. Marketing. Año 2013
<b>CULTURA Y OCIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades organizadas por la empresa para el fomento del deporte, la cultura y el ocio para empleados.</li> <li>- Concursos promovidos por y para empleados.</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013
Jornada de puertas abiertas para los familiares de los trabajadores		Dpto. Marketing. Año 2014
<b>BENEFICIOS SOCIALES/COMPENSACIÓN FLEXIBLE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aparcamiento de empresa a un alto porcentaje de trabajadores en los Centros de trabajo que lo posibilitan.</li> <li>- Comedor de empresa en los Centros de trabajo que lo posibilitan</li> <li>- Máquinas expendedoras de bebida/comida en las instalaciones de la empresa en los Centros de trabajo que lo posibilitan.</li> <li>- Intraweb y portal del empleado.</li> <li>- Copa de empresa en Navidad.</li> <li>- Tarjetas para máquinas expendedoras en los Centros de trabajo que lo posibilitan</li> <li>- Uso responsable de internet y teléfono para gestiones personales en horario laboral.</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013
<b>DESCUENTOS Y VENTAJAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agencia de viajes con descuento.</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013



<b>GRATIFICACIONES Y PREMIOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premio, reconocimiento o incentivo por la mejor idea que reduzca gastos y/o genere ingresos.</li> <li>- Sorteo de viajes</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013
<b>SALUD Y BIENESTAR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campeonatos o torneos deportivos</li> <li>- Convenios con centros sanitarios</li> <li>- Jornadas de Salud</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013
<b>APOYO A LA FAMILIA</b> <u>Familia, Hijos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concurso de dibujo para hijos de empleados</li> <li>- Concurso de tarjetas navideñas par hijo de empleados</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Marketing. Año 2013
<b>DESARROLLO PROFESIONAL/PLANES DE CARRERA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia a conferencias, foros, eventos relacionadas con las funciones realizadas y siempre que las necesidades del proyecto/servicio lo requieran</li> <li>- Prioridad a la hora de organizar los cursos de formación en las instalaciones de Oesía.</li> </ul>	Comunicación y Publicación en la Intraweb.	Dpto. Formación. Año 2013
<b>FORMACION PARA EMPLEABILIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en idiomas</li> <li>- Alto porcentaje de la formación dentro de jornada laboral.</li> </ul>	Informe anual de Formación.	Dpto. Formación. Año 2013
Implementar un Programa de Retribución Flexible que incluya conceptos asociados a conciliación.	Implantación de medidas. Informe de personas acogidas a la medida.	Dpto. Personal. Año 2013



## 8. AREA: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

**OBJETIVO:** Velar por la adecuada aplicación de los Protocolos de Riesgos Laborales y Salud laboral establecidos.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Protocolo de Actuación para embarazadas y lactantes	Registro de las actuaciones llevadas a cabo	Dpto. Prevención. Año 2013
Mantenimiento en el apartado "Preguntas Frecuentes" los contenidos referentes a la actuación en caso de embarazo o lactancia	Publicación del contenido en el apartado preguntas frecuentes	Dpto. Prevención Segundo Trimestre 2013
Píldora de Gestión para los aspectos relativos al tratamiento de embarazadas	Reporte del envío de la Píldora de Gestión a la capa de gestores de la Compañía	Dpto. Prevención Segundo Trimestre 2013
Analizar las memorias anuales del Servicio de Prevención desde la perspectiva de género	Emisión del informe de valoración	RLT. Diciembre 2013
Revisar los protocolos de evaluación de riesgos desde la perspectiva de género	Emisión del informe de valoración y propuesta de modificaciones	RLT . Diciembre 2013
Inclusión en la información inicial que se entrega los nuevos trabajadores de la existencia del protocolo para personal especialmente sensible (embarazadas, lactancia y discapacitados).	Inclusión de las referencias a trabajadores especialmente sensibles en la información inicial	Dpto. Prevención y RRHH último trimestre 2013
Trasladar al Servicio de Prevención ajeno las conclusiones del informe	Registro del envío de los informes.	Dpto. Prevención Diciembre 2013 y Diciembre 2014
Formación para técnicos de prevención en la integración de la perspectiva de género en el área de prevención	Registro de los cursos ofertados.	Dpto. Formación. Diciembre 2013.



9. AREA: PREVENCION ACOSO LABORAL

**OBJETIVO:** Crear un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad de mujeres y hombres, posibilitando un trato exclusivamente profesional y eliminando cualquier situación de acoso.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Velar por la adecuada aplicación del protocolo de acoso existente.	Registro de las posibles denuncias formales e información a través del Comité de Seguridad y Salud	Dpto. Prevención. Año 2013
Actualización de conocimientos del personal involucrado en el protocolo de acoso. El equipo de Recursos Humanos de Oesía y representante CCOO formados como evaluadores de conflictos laborales por acoso.	Curso realizado en el mes de Octubre de 2012. Se mantiene contacto con la empresa formadora para mantener los conocimientos necesarios actualizados.	Dpto. Formación. Año 2012
Sensibilización de la Dirección en la prevención y lucha contra el acoso.	Comunicaciones lanzadas desde Dpto. Marketing.	Dpto. RRHH y Marketing. Año 2013



10. AREA: COMUNICACION

**OBJETIVO:** Establecer canales de comunicación interna (anuncios, comunicados, circulares,...) de forma que reflejen y potencien la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Publicar el plan de igualdad.	Subir en la Intra web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa	Dpto. RRHH y Marketing. Año 2013.
Revisión de la Intra web y Web de Oesía desde la perspectiva de género. Uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones corporativas. Adaptación del material de comunicación evitando contenidos sexistas.	Registro, en su caso de las correcciones realizadas.	Dpto. Marketing 2013.



#### IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

*“El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el estableciendo de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del Plan de Igualdad y a la consecución de sus objetivos, de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación al mismo.”*

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Para ello Oesía evaluará:

- el cumplimiento de los resultados previstos
- el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas
- el correcto el desarrollo de las mismas
- la identificación de nuevas acciones

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación y serán trasladados anualmente a la RLT.