

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177

## 7.4.PARTICULARES

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2014-12692** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad de CCOO de Cantabria, suscrito el 25 de marzo de 2014.*

Visto el acta por el que se aprueba el Plan de Igualdad de CCOO de Cantabria, suscrito el 25 de marzo de 2014 (con registro el 5 de septiembre) por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de septiembre de 2014.  
La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



## 1. ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
  - 1.1 PRESENTACIÓN DE CCOO DE CANTABRIA
  - 1.2 MARCO LEGAL
  - 1.3 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN
  - 1.4 ESTRUCTURA DEL PLAN
2. DEFINICIONES
3. COMPROMISO DE CCOO DE CANTABRIA CON LA IGUALDAD
4. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN
6. VIGENCIA
7. OBJETIVOS GENERALES
8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
9. MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. *Presentación de Comisiones Obreras de Cantabria.*

Comisiones Obreras tiene un firme compromiso en el desarrollo de estrategias y políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sindicato como organización sociopolítica y ello de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, desde el sindicato se trabaja por un lado en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales y por supuesto en las mesas de negociación de convenios colectivos.

Por otro lado, a través de la Secretaría de la Mujer lleva a cabo la puesta en marcha de acciones informativas, de sensibilización y formativas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Comisiones Obreras de Cantabria, apuesta de forma decidida por el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales, superando viejos roles y esquemas patriarcales. Para ello, se ha de favorecer la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, medidas eficaces en materia de conciliación y el acceso al poder y a la toma de decisiones en igualdad entre otras medidas.

Por consiguiente, con el Plan de Igualdad de CCOO de Cantabria, se pretende integrar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, desde el lenguaje empleado en el sindicato, en la selección, promoción, formación y la mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla estableciendo medidas de conciliación hasta la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

### 1.2 *Marco Legal*

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido tanto a nivel internacional como nacional. Aun cuando se reconoce una igualdad formal ante la ley, lo cierto es que aún no se ha conseguido una igualdad real. Subsisten todavía muchas manifestaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, sin olvidarnos de la poca presencia de mujeres en puestos de dirección, el escaso desarrollo de políticas de conciliación o la violencia de género.

2

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



El artículo 14 de la Constitución consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural. La misma se aplica tanto a personas físicas como jurídicas, tanto públicas como privadas que se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

En el título IV de la LOIMH se recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. El art 45 de la citada ley dice: *“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, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”*

*El art 46 de la LOIMH establece que los planes de igualdad 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.”*

### 1.3 Características del Plan

Este Plan de Igualdad ha sido negociado entre la Dirección de Comisiones Obreras de Cantabria y la representación sindical de conformidad con la LOIMH teniendo como objetivos básicos garantizar la igualdad real de oportunidades entre ambos sexos en el seno de comisiones obreras de Cantabria y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tanto en la elaboración del diagnóstico como en la elaboración del plan de igualdad se contó con el asesoramiento de dos técnicas de la Secretaría de la Mujer.

Para la realización del mismo se ha contado con subvención del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Dirección general para la igualdad de oportunidades)

3

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



Las características del Plan de Igualdad de CC OO de Cantabria son:

- Diseñado para el conjunto de la plantilla y por tanto no es exclusivo para las mujeres que trabajan en CC OO de Cantabria.
- Transversal con el convencimiento de que la igualdad de oportunidades ha de hacerse en toda la política sindical que lleve a cabo CC OO de Cantabria.
- Dinámico y abierto a cambios en función de nuevas necesidades detectadas en el seguimiento y evaluación del plan.
- Comprometido con la garantía de recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Participativo en la consideración del diálogo y buena fe entre las partes en el proceso de negociación, seguimiento y evaluación.

#### 1.4 Estructura del Plan

Este plan se estructura en:

1. *Diagnóstico.* Para la elaboración del diagnóstico se ha pasado y cuantificado un cuestionario a toda la plantilla para conocer la opinión de la misma. Igualmente, se ha consultado la opinión de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Con toda esta información la Comisión de Igualdad ha elaborado un Diagnóstico y una serie de propuestas de mejora por áreas.

El mismo se ha elaborado con la siguiente información desagregada por sexo

- Datos de plantilla
- Datos de plantilla con contrato indefinido
- Datos de plantilla por edad
- Datos de plantilla por tipo de contratos
- Datos de plantilla por antigüedad
- Datos de plantilla por categorías profesionales
- Datos de plantilla por categorías profesionales y salario
- Datos de plantilla por horas semanales de trabajo
- Datos de plantilla por bajas temporales, permisos y excedencias
- Datos de plantilla según responsabilidades familiares (menores o personas dependientes)

2. *Programa de actuación.* Tras la realización del diagnóstico se han establecido unos objetivos generales, objetivos específicos, medidas, indicadores de seguimiento y evaluación, periodo de aplicación y personas responsables de la medida.

3. *Seguimiento y evaluación.* Se evaluarán los resultados, el proceso y del impacto generado. Se realizará por la Comisión de Igualdad un informe de seguimiento y un informe de evaluación.

4

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



El Plan de Igualdad de CC OO de Cantabria ha establecido las siguientes áreas:

1	Acceso al empleo	Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.
2	Condiciones de trabajo	Clasificación profesional, igualdad retributiva, tipo de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
3	Promoción profesional y formación	Reglas de acceso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que están infra-representadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigida al personal de la entidad.
4	Ordenación del tiempo de trabajo	Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
5	Prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo	
6	Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad	
7	No discriminación de las personas LGTBI	

5

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Las conclusiones del diagnóstico elaborado por cada una de las áreas son:

Nº	ÁREA	CONCLUSIÓN
1	Acceso al empleo	<p>De las personas que han contestado a la encuesta, el 88,23% consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección; el porcentaje de mujeres que tiene esta opinión es del 58,82% y el de hombres del 29,41%.</p> <p>A priori no se identifica discriminación en el acceso al empleo pero sí se detecta segregación ocupacional y puestos de trabajo feminizados (limpieza, administrativas, auxiliares administrativas).</p> <p>Se detecta que las personas responsables de la selección y de la difusión de las ofertas de empleo no tienen formación en género e igualdad.</p> <p>Se detecta que cuando se realiza una convocatoria existe discriminación debido a la no utilización del lenguaje no sexista, contribuyendo esto a la segregación ocupacional.</p>
2	Condiciones de trabajo	<p>A pesar de que hay más trabajadoras que trabajadores (un 73,33% frente a un 26,67%), se detecta que el 100% de los hombres tienen contrato indefinido y es entre las mujeres donde existen contratos temporales.</p> <p>Ninguno de los hombres hace uso de la reducción de jornada por guarda legal ni ha manifestado tener personas dependientes a su cargo excepto hijas e hijos, hecho que sí se ha manifestado entre las mujeres.</p> <p>Todos los hombres tienen una jornada del 100%, independientemente de su categoría profesional. Sin embargo, los contratos con menor número de horas de trabajo semanales y menor retribución corresponden el 100% a mujeres.</p> <p>Se detecta que entre los titulados superiores un 57,15% son hombres.</p> <p>A priori no se detecta discriminación retributiva pero son las mujeres las que ocupan de forma mayoritaria las categorías con menor retribución y son las que presentan menos porcentaje de jornada semanal.</p>
3	Promoción profesional y formación	<p>No existe un plan de formación.</p> <p>No existe un plan de formación en igualdad de género.</p> <p>No existe un plan de promoción profesional.</p> <p>Una de las dificultades detectada para formarse es el</p>

6

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



		horario de trabajo.
4	Ordenación del tiempo de trabajo	<p>Una de las mayores demandas de la plantilla es la modificación horaria (flexibilidad horaria/racionalización de horarios) para poder acceder a la formación y para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>La única medida a la que las/los trabajadoras/es pueden acogerse para hacer posible la conciliación es la reducción de jornada estipulada por ley.</p> <p>No se ha hecho ninguna campaña específica de corresponsabilidad.</p>
5	Prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo	<p>No existe protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.</p> <p>No se ha hecho ninguna campaña de sensibilización y formación al respecto.</p> <p>Un alto porcentaje de la plantilla (41,17%) no sabría a quién dirigirse ni qué hacer en caso de acoso sexual.</p>
6	Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad	<p>No se ha llevado a cabo ninguna formación en lenguaje no sexista.</p> <p>En algunas comunicaciones no se tiene en cuenta el lenguaje no sexista pese a que existe una Secretaría de la Mujer de la que pueden hacer uso las personas encargadas de llevar a cabo dichas comunicaciones entre la plantilla.</p>
7	No discriminación de las personas LGTBI	A priori no se detecta ningún tipo de discriminación por orientación sexual.



MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



## 2. DEFINICIONES

### ***El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art 3 LOIMH)***

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### ***Discriminación directa e indirecta (art 6 LOIMH)***

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art 7 LOIMH)***

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



#### ***Discriminación por embarazo o maternidad (art 8 LOIMH)***

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### ***Indemnidad frente a represalias. (Art 9 LOIMH)***

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato 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. (Art 10 LOIMH)***

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 responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### ***Acciones positivas. (Art 11 LOIMH)***

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

#### ***Tutela judicial efectiva. (Art 12.1 LOIMH)***

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 artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

***Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art 28 ET)***

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

***Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. (Art 43 LOIMH)***

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

***Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Art 44 LOIMH)***

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

***Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art 48 LOIMH)***

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de Buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

10

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



### 3. COMPROMISO DE CCOO DE CANTABRIA CON LA IGUALDAD

La Unión Regional de Comisiones Obreras de Cantabria, 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 sindical, 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, entendiéndose 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 acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o 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.

CCOO de Cantabria se compromete a poner a disposición de este plan de igualdad los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para su efectiva aplicación, seguimiento y evaluación, así como el apoyo de la Secretaría de la Mujer que cuenta con personal asesor.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



#### 4. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Para llevar a cabo este propósito se ha contado 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 implantación de las medidas del Plan de Igualdad.

Igualmente se garantizará la participación activa de la representación legal del personal en el seguimiento y posterior evaluación de las medidas.

Con fecha 20 de Enero de 2014 se constituyó la Comisión de Igualdad, formada paritariamente por representación de CC OO de Cantabria y el Comité de Empresa. En la elaboración del diagnóstico se ha contado con la participación de dos asesoras técnicas.

La Comisión de Igualdad ha aprobado el diagnóstico el día 5 Marzo de 2014. Para la realización del mismo se ha consultado la opinión de la plantilla, del Comité de Empresa, y la opinión de la dirección de CC OO de Cantabria.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Levantar actas de las reuniones.
- Custodiar la documentación.
- Elaborar el calendario de negociación, realización y difusión del plan de igualdad.
- Elaborar el Diagnóstico de situación.
- Elaborar y difundir el plan de Igualdad.
- Cualquier otra que se considere oportuna.

Igualmente, será competencia de la Comisión de Igualdad la realización de un Informe de seguimiento de la ejecución de las medidas aprobadas durante el primer año de vigencia del plan.

La persona responsable del plan de igualdad será Luz García Olavarrieta

12

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



**Composición de la Comisión de Igualdad:**

Luz García Olavarrieta	Comisiones Obreras de Cantabria
Laura Lombilla Paul	
José Ángel Peña Miyar	Comité de Empresa
Noelia Fernández Fuente	
M <sup>a</sup> Rocío Barquín Cimiano	Asesoras
Yolanda García Sierra	

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad se aplicará a toda la plantilla de CCOO de Cantabria.

#### 6. VIGENCIA

El plan de igualdad de CCOO de Cantabria tendrá una vigencia de dos años, desde el 26 de Marzo de 2014 al 26 de Marzo de 2016.

A fecha 30 de marzo de 2016 se iniciarán las negociaciones para la aprobación del segundo plan de igualdad, teniendo en cuenta la evaluación del mismo. Se entenderá prorrogado el mismo automáticamente mientras se concluyen las negociaciones.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



## 7. OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- 2.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.- Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación.
- 4.- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la promoción.
- 5.- Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 6.- Fomentar un uso no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones.
- 7.- Promover y garantizar la no discriminación laboral por orientación sexual.

## 8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Garantizar que la selección y el acceso a la empresa respete el principio de igualdad de oportunidades.
- 2.- Garantizar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a todas las categorías profesionales.
- 3.- Garantizar que el uso del contrato temporal entre la plantilla se haga de forma equilibrada.
- 4.- Garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.
- 5.- Fomentar el uso de los diferentes permisos legales entre los hombres facilitando de este modo la corresponsabilidad.
- 6.- Facilitar entre todos los trabajadores/as la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción profesional.
- 8.- Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no sea un obstáculo para la promoción profesional.
- 9.- Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios para promocionar.

14

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



- 10.- Sensibilizar sobre la importancia de la formación en género
  
- 11.- Promover el uso de las medidas de conciliación en igualdad de condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres
- 12.- Promover el ejercicio de los derechos de conciliación con independencia del sexo.
- 13.- Fomentar la corresponsabilidad.
- 14.- Establecer un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- 15.- Elaborar un plan de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 16.- Elaborar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 17.- Informar sobre el plan y el protocolo a toda la plantilla.
- 18.- Sensibilizar sobre el acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 19.- Sensibilizar sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista.
- 20.- Formar a toda la plantilla sobre el uso no sexista del lenguaje.
- 21.- Sensibilizar e informar sobre las discriminaciones laborales por motivo de orientación sexual.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



9. MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. Área de Acceso al empleo

Objetivos específicos:

1.1 Garantizar que la selección y el acceso a la empresa respete el principio de igualdad de oportunidades.

1.2 Garantizar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a todas las categorías profesionales.

N	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
1	Sensibilización en género de las personas responsables de selección	Secretaría de la Mujer	Personas responsables de selección	Propios	Marzo-agosto 2014	Nº de personas sensibilizadas por sexos	Alta
2	Formación en igualdad de oportunidades y género para los responsables de la selección y contratación, RLT y plantilla.	Secretaría de la Mujer	Responsables de selección, RLT y plantilla	Propios	Marzo-Agosto 2014	Nº de personas formadas por sexos	Alta
3	A igualdad de méritos dar preferencia al sexo menos representado en cada categoría en las próximas convocatorias de vacantes (internas y externas).	Responsables de selección	Responsables de selección	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas contratadas por sexo	Alta
4	Utilización de un lenguaje no sexista en las próximas convocatorias de puestos de trabajo	Secretaría de Organización Secretaría de la Mujer	Personas responsables de selección	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº convocatorias emitidas de forma	Alta

16

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



						no sexista	
--	--	--	--	--	--	------------	--

**2. Área de Condiciones de trabajo**  
**Objetivos específicos:**

- 2.1 Garantizar que el uso del contrato temporal entre la plantilla se haga de forma equilibrada.
- 2.2 Garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.
- 2.3 Fomentar el uso de los diferentes permisos legales entre los hombres facilitando de este modo la corresponsabilidad.
- 2.4 Facilitar entre todos los trabajadores/as la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Nº	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
1	Elaboración de un informe anual de seguimiento estadístico de los contratos temporales y parciales	Secretaría de Organización	Comisión de Igualdad	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Datos recogidos	Media
2	Información anual a la Comisión de Igualdad sobre la evolución de la plantilla por categorías profesionales y sexos	Secretaría de Organización	Comisión de Igualdad	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Informe elaborado	Media
3	Campaña de sensibilización en corresponsabilidad	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas participantes por sexo	Media
4	Jornada formativa sobre corresponsabilidad		Plantilla	Propios		Nº de personas formadas por	Alta

17

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



		Secretaría de la Mujer			Marzo-agosto 2014	sexo	
5	Distribución flexible de la jornada de trabajo y adaptación horaria	Secretaría de Organización	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas que usan esta medida por sexo	Alta
6	Sensibilización sobre gestión del tiempo con perspectiva de género	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº personas sensibilizadas por sexo	Alta

**3. Área de Promoción Profesional y Formación**  
Objetivos específicos:

- 3.1 Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción profesional
- 3.2 Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no sean un obstáculo para la promoción profesional.
- 3.3 Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios para promocionar.
- 3.4 Sensibilizar sobre la importancia de la formación en género.

Nº	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
1	Elaboración de un plan de formación adecuada al puesto de trabajo y compatible con las responsabilidades familiares	Secretaría de Formación	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de acciones formativas diseñadas	Media

18

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



2	Elaboración de un plan de promoción profesional con criterios objetivos y no discriminatorios	Secretaría de Organización Comisión de Igualdad	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Documento elaborado	Media
3	Acciones formativas en igualdad de género	Secretaría de la Mujer	Dirigentes sindicales Plantilla RLT	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas formadas por sexo	Alta
4	Elaboración de informe de seguimiento anual sobre las promociones por categorías profesionales	Secretaría de Organización	Comisión de Igualdad	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Informe elaborado	Media

**4. Área de ordenación del tiempo de trabajo**

**Objetivos específicos:**

- 4.1 Promover el uso de las medidas de conciliación en igualdad de condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.2 Promover el ejercicio de los derechos de conciliación con independencia del sexo.
- 4.3 Fomentar la corresponsabilidad.
- 4.4 Establecer un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

1	Adaptación horaria y distribución flexible de la jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar	Secretaría de Organización	Plantilla	Propios	Marzo 2014	Nº de personas que usan	Alta
---	---	----------------------------	-----------	---------	------------	-------------------------	------

19

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



	y laboral				Marzo 2016	medida por sexo	
2	Campaña informativa sobre ley de igualdad y buenas prácticas en conciliación	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas participantes por sexo	Alta
3	Sensibilización sobre gestión del tiempo con perspectiva de género	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas sensibilizadas por sexo	Alta
4	Formación sobre corresponsabilidad	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas formadas por sexo	Alta

**5. Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**  
**Objetivos específicos:**

- 5.1 Elaborar un Plan de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 5.2 Elaborar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 5.3 Informar sobre el plan y el protocolo a toda la plantilla.
- 5.4 Sensibilizar sobre el acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

20

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



Nº	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
1	Elaboración de un plan de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Documento del plan	Media
2	Elaborar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Documento del plan	Media
3	Información sobre el plan y el protocolo a toda la plantilla	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas informadas por sexo	Alta
4	Campaña de sensibilización sobre el acoso sexual, laboral y por razón de sexo a toda la plantilla.	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas participantes por sexo	Alta

**6. Área de uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad**  
Objetivos específicos:

- 6.1 Sensibilizar sobre la importancia de un uso no sexista del lenguaje.
- 6.2 Formar a toda la plantilla sobre el uso no sexista del lenguaje.

Nº	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
----	---------	-------------	---------------	----------	------------	-----------	-----------

21

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



1	Campaña de sensibilización sobre uso no sexista de lenguaje	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de personas participantes por sexo	Media
2	Acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº personas formadas por sexo	Media
3	Difusión del plan de igualdad entre la plantilla	Secretaría de la Mujer Secretaría de Comunicación	Plantilla	Propios	Marzo- Agosto 2014	Nº personas informadas por sexo	Alta
4	Difusión en la web del plan de igualdad y de las medidas puestas en marcha	Secretaría de la Mujer Secretaría de Comunicación	Plantilla	Propios	Marzo 2014 Marzo 2016	Nº de veces que aparecen noticias sobre el plan de igualdad	Alta

**7. Área no discriminación de personas LGTBI**

**Objetivos específicos:**

7.1 Sensibilizar e informar sobre las discriminaciones laborales por motivo de orientación sexual

Nº	Medidas	Responsable	Destinatarias	Recursos	Calendario	Indicador	Prioridad
1	Sensibilización e información sobre discriminación laboral por orientación sexual	Secretaría de la Mujer	Plantilla	Propios	Marzo-Agosto 2014	Nº de personas sensibilizados por sexo	Media

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Los objetivos del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto a cada área de actuación
- Elaborar informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha
- Conocer el impacto de las medidas realizadas

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo dicho seguimiento se deberán realizar al menos dos reuniones al año.

Para ello, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento con el fin de comprobar las medidas efectivamente realizadas, identificar las posibles barreras y realizar el correspondiente informe de seguimiento y evaluación.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento con la siguiente información:

1. Medida concreta y su desarrollo
2. Resultados de cada medida
3. Dificultades para la puesta en marcha o desarrollo de las medidas
4. Cambios producidos en la ejecución de las distintas medidas

La recogida de la información para obtener el informe de seguimiento será llevada a cabo por cada una de las personas responsables de cada una de las medidas definidas en el plan de igualdad.

La información para llevar a cabo los informes de seguimiento se obtendrá de cada una de las fichas rellenadas para cada una de las acciones.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



### INFORME DE SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo el seguimiento de las medidas implantadas, se procederá a completar esta ficha para cada una de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Con la información obtenida la Comisión de Igualdad elaborará un informe anual de seguimiento

#### Identificación de la acción

<b>Nombre de la acción</b>	
<b>Persona o departamento responsable</b>	
<b>Período de seguimiento</b>	
<b>Fecha</b>	
<b>Cumplimentada por</b>	

<b>Actividades previstas para el período de seguimiento</b>

#### Desarrollo de la acción

<b>Actividades desarrolladas para el período de seguimiento</b>

Cumplimiento de objetivos	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de ejecución de la acción	Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada
Nº mujeres participantes en la acción					
Nº de hombres participantes en la acción					

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Actividades no desarrolladas	
Actividad	Motivo
Actividad:	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Descoordinación con otros departamentos
	Desconocimiento del desarrollo
	Otros:

**Resultados**

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto a la situación anterior de partida.

Indicador	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
1				
2				
3				
4				

**Incidencias en el desarrollo de las actividades**

Dificultad	Solución

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



Modificaciones incorporadas:

Se llevará a cabo una evaluación de dicho plan con una periodicidad anual. Se procederá a evaluar los resultados, el proceso y el impacto de las diferentes medidas

- Evaluación de resultados.
  - Nivel de ejecución del plan.
  - Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
  - Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.
  - Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
  - Efectos no previstos.
  
- Evaluación del proceso.
  - Grado de sistematización de los procedimientos.
  - Grado de información y difusión entre la plantilla.
  - Grado de adecuación de los recursos humanos.
  - Grado de adecuación de los recursos materiales.
  - Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
  - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
  - Incidencias y dificultades de la puesta en marcha de las acciones
  - Soluciones aportadas a las incidencias y dificultades.
  - Otros.
  
- Evaluación del impacto.
  - Reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.
  - Disminución de la segregación vertical.
  - Disminución de la segregación horizontal.
  - Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla y de dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
  - Mejora de las condiciones de trabajo.
  - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
  - Otros.

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



Evaluación de resultado. Indicadores.

**CUESTIONARIO PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

- Nivel de ejecución del Plan.

Área de intervención	Acciones acordadas	Acciones realizadas
Acceso al empleo		
Condiciones de trabajo		
Promoción profesional y formación		
Ordenación del tiempo de trabajo		
Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo		
Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad		
No discriminación de las personas LGTBI		
<b>TOTAL</b>		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

Áreas de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Acceso al empleo			
Condiciones de trabajo			
Promoción Profesional y Formación			

27

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



Ordenación del tiempo de trabajo			
Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.			
Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad			
No discriminación de las personas LGTBI			
<b>Total</b>			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.

Categoría profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
<b>Total</b>			

¿Se están llevando a cabo todas las acciones propuestas según el calendario?

- Sí  
 No

En caso negativo, especificar cuáles no se están llevando a cabo y porqué.

Acción	Problema	Solución/medida a adoptar

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



¿Es necesario introducir nuevas acciones o eliminar alguna de las propuestas? En caso afirmativo, especificar por qué.

Acción a introducir	Motivo

Acción a eliminar	Motivo

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	Datos de partida		Datos a los 12 meses	
	Nº	%	Nº	%
➤ Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.				
➤ Uso de los contratos de forma equilibrada entre mujeres y hombres.				
➤ Facilitar entre todos los trabajadores/as la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
➤ Fomentar la corresponsabilidad.				
➤ Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la promoción profesional.				
➤ Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios para promocionar.				
➤ Formar en género.				

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover medidas de conciliación en igualdad de oportunidades.</li> <li>➤ Elaborar un plan de prevención de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.</li> <li>➤ Elaborar un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.</li> <li>➤ Sensibilizar sobre el acoso sexual, laboral y por razón de sexo.</li> <li>➤ Sensibilizar y formar a la plantilla sobre uso no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones.</li> <li>➤ Sensibilizar sobre la discriminación laboral por motivo de orientación sexual.</li> </ul>						
--	--	--	--	--	--	--

¿Se están cumpliendo todos los objetivos previstos?

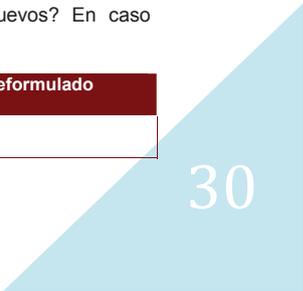
- Sí      ¿En qué grado?  
 No

En caso negativo, ¿qué objetivos no se están cumpliendo y por qué? Especificar.

Objetivo	Problema	Solución/medida a adoptar

¿Es necesario cambiar alguno de los objetivos o introducir otros nuevos? En caso afirmativo, especificar cuáles y por qué.

Objetivo a modificar	Motivo	Objetivo reformulado



CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria




Nuevo objetivo	Motivo

- Efectos no previstos.

Especificar si se ha observado algún efecto no previsto en el Plan de Igualdad.

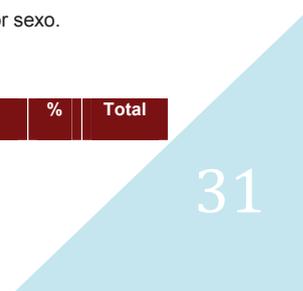
**CUESTIONARIOS PARA LA ENTIDAD**

- Plantilla desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo					

- Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total



CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



<b>Plantilla con contrato fijo</b>						
------------------------------------	--	--	--	--	--	--

- Distribución de la plantilla por edades.

Distribución de la plantilla por edades					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años					
30-45 años					
46 y más años					
<b>TOTAL</b>					

- Distribución de la plantilla por tipos de contrato.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Otros					
<b>TOTAL</b>					

- Distribución de la plantilla por categorías profesionales

<b>Distribución de la plantilla por categoría profesional</b>
---

32

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>TOTAL</b>					

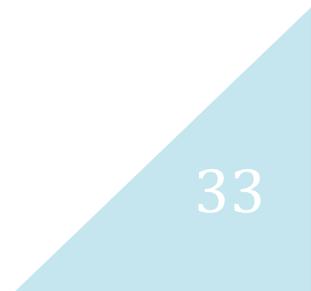
- Incorporaciones y bajas.

Incorporaciones y bajas									
Incorporaciones					Bajas				
Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%		

- Incorporaciones últimos 6 meses: tipo de contrato.

Incorporaciones últimos 6 meses por tipo de contrato					
	Mujeres	%	hombres	%	total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Otros					
<b>TOTAL</b>					

- Incorporaciones últimos 6 meses: categorías profesionales.



MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Incorporaciones últimos 6 meses categorías profesionales					
Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>TOTAL</b>					

- Bajas definitivas últimos 6 meses.

Bajas definitivas últimos 6 meses					
Descripción:	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
<b>TOTAL</b>					

- Promociones últimos 6 meses.

Promociones últimos 6 meses					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº personas que han ascendido de nivel					
<b>TOTAL</b>					

- Tipos de promociones últimos 6 meses.

Tipos de promociones último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total

34

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Cambio de categoría por prueba objetiva						
Cambio de categoría por antigüedad						
Cambio de categoría decidido por la empresa						
<b>TOTAL</b>						

- Promociones últimos 6 meses: categorías profesionales a las que se ha promocionado.

Promoción último año: categorías profesionales					
Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>TOTAL</b>					

- Formación últimos 6 meses

Formación últimos 6 meses					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total

35

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria

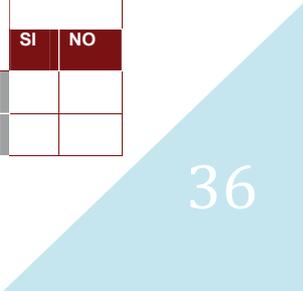


TOTAL					
-------	--	--	--	--	--

**Evaluación de proceso.**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE PROCESO PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

VARIABLES		
<b>GRADO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ENTRE LA PLANTILLA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
La plantilla ha recibido toda la información sobre el Plan de Igualdad		
El Plan de Igualdad se ha difundido entre toda la plantilla		
Medios de comunicación utilizados para difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla:		
- página web		
- información en tableros		
- asambleas		
- información por los RLT		
- información personalizada		
- otros:		
.....		
.....		
<b>GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Los recursos humanos utilizados han sido los adecuados		
Las personas responsables del proceso tienen formación en igualdad		



CVE-2014-12692

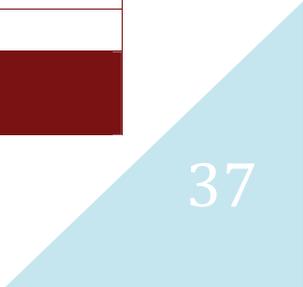
MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Los responsables del proceso han actuado de forma clara y transparente		
Los responsables del proceso han llevado a cabo su labor de forma eficiente		
<b>GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Los recursos materiales han sido adecuados		
Los recursos materiales han sido suficientes		
Son necesarios más recursos materiales:		
- .....		
- .....		
- .....		
- .....		
<b>GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Las herramientas de recogida de información son adecuadas		
Las herramientas de recogida de información son objetivas		
Las herramientas de recogida de información son suficientes		
Se ha recogida información entre la plantilla		
La información recogida está desagregada por sexos		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO PUESTOS EN MARCHA</b>		
Indicar el mecanismos y la periodicidad		
- .....		
- .....		
- .....		
- .....		
- .....		
<b>DIFICULTADES EN LA PUESTA EN MARCHA DE LAS ACCIONES</b>		
<b>DIFICULTAD</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>SOLUCIÓN</b>
<b>INCIDENCIAS EN LA PUESTA EN MARCHA DE LAS ACCIONES</b>		



37

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



INCIDENCIA	MOTIVO	SOLUCIÓN
OTROS (enumerar)		

**Evaluación de impacto.**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO PARA LA PLANTILLA**

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA			
Fecha de realización:	Mujer	Hombre	
<p>Con el objetivo de evaluar el Plan de Igualdad que se está llevando a cabo en Comisiones Obreras de Cantabria, estamos llevando a cabo una serie de acciones destinadas a tal fin.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán el proceso de igualdad. Le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones con la mayor sinceridad posible. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas</p>			
	SI	NO	NO SÉ
<b>Considera usted que, actualmente, en la entidad:</b>			
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen las mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la entidad?			
¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			

38

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?				
¿Conoce las medidas de conciliación actuales?				
¿Hay protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo?				
¿Conoce el funcionamiento del protocolo de la pregunta anterior?				
¿Sabría a quién acudir en caso de sufrir acoso laboral, sexual o por razón de sexo?				
¿Se han ofertado cursos de igualdad de oportunidades?				
¿Se han ofertado acciones formativas sobre género y corresponsabilidad?				
¿Conoce las medidas de igualdad adoptadas en el Plan de Igualdad?				
¿Ha notado más presencia de las mujeres en la entidad?				
¿Ha notado más participación de las mujeres en la entidad?				
¿Ha notado cambios referentes a la igualdad entre mujeres y hombres?				
Actualmente, ¿considera que en la entidad hay menos desequilibrios entre mujeres y hombres?				
¿Ha sido informado de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad?				
Si la respuesta es afirmativa, indique cómo ha sido informado/a				
¿Ha notado que las comunicaciones, tanto internas como externas, están escritas en lenguaje de género?				
Su convenio colectivo, ¿está redactado, actualmente, en lenguaje de género?				
¿Ha notado cambios a favor de la igualdad? (Si su respuesta es afirmativa, indique cuáles)				
Enumere sus sugerencias respecto a				
¿Qué necesidades identifica en el Plan de Igualdad que éste no contemple?				
¿Qué medidas cree que son necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que no haya actualmente?				

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Sugerencias	

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO PARA LA ENTIDAD

- Cultura de la entidad.

¿Cuáles son actualmente los objetivos de la entidad?

¿Cuáles son actualmente los objetivos de la entidad?

¿Cuál es la filosofía de la entidad?

¿Cuál es la filosofía de la entidad?

- Selección.

¿Qué filosofía tiene la entidad en cuanto a selección?

¿Qué filosofía tiene la entidad en cuanto a selección?

40

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



**¿La información sobre las vacantes llega por igual a hombres y mujeres?**

**¿Observa alguna barrera, interna, externa o sectorial para la incorporación de mujeres a la plantilla?**

<b>Observa que existen puestos o departamentos en la entidad que aún estén masculinizados?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que provocan este hecho.	
<b>En los últimos 6 meses, se ha adoptado alguna medida para que este hecho se solucione</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué tipo de medida	
<b>¿Se han obtenido los resultados esperados con esta medida respecto a este hecho en particular?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué diferencias son apreciables respecto a la situación de partida.	

<b>Observa que existen puestos o departamentos en la entidad que aún estén</b>	<b>Si</b>
--	-----------

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



<b>feminizados?</b>	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que provocan este hecho.	
<b>En los últimos 6 meses, se ha adoptado alguna medida para que este hecho se solucione.</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué tipo de medida	
<b>¿Se han obtenido los resultados esperados con esta medida respecto a este hecho en particular?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso afirmativo, indique qué diferencias son apreciables respecto a la situación de partida.	

- Formación.

<b>Observa una mayor asistencia de mujeres a los cursos de formación</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
En caso negativo, indique las razones	

**¿Cómo se difunden las ofertas de formación?**

42

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



**Los cursos que se han llevado a cabo los últimos 6 meses se realizan:**

En el lugar de trabajo	Casi siempre	
	Ocasionalmente	
	nunca	
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	
	Ocasionalmente	
	nunca	
On-line	Casi siempre	
	Ocasionalmente	
	nunca	
Combinando las modalidades presencial y on-line	Casi siempre	
	ocasionalmente	
	nunca	
En jornada laboral	Casi siempre	
	Ocasionalmente	
	nunca	
Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	

43

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



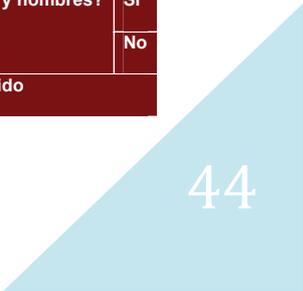
comisiones obreras de Cantabria



[Redacted]	Ocasionalmente
	nunca

¿Se ofrece la posibilidad de recibir información que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Si
	No
En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Si
	No

¿Se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si
	No
En caso afirmativo, indique en qué puestos se impartió y cuál fue su contenido	



CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Dirigida a:	Contenido:

¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	Si
	No
En caso afirmativo, indique en qué puestos se impartió y cuál fue su contenido	

Promoción.

¿Qué metodología y criterios se usan para la promoción?

¿Qué requisitos se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal?

45

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



¿Ha notado cambios en la promoción de las mujeres en los últimos 6 meses?	Si
	No
En caso afirmativo, indique cuáles y a qué cree que son debidos	

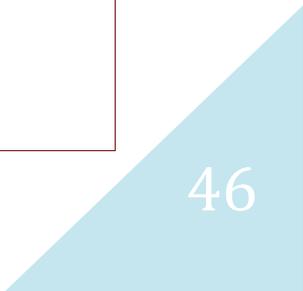
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Enumere los mecanismos que actualmente existen en la entidad y que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Comunicación.

Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se usan actualmente en la entidad:

Reuniones	
Presentaciones a la plantilla	
Correo electrónico	
Tablón de anuncios	



MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



	<b>Cuestionarios</b>		
	<b>Manuales</b>		
	<b>Publicaciones</b>		
	<b>Intranet</b>		
	<b>RLT</b>		

¿Se ha realizado en los últimos 6 meses alguna campaña de sensibilización en algún tema específico	Si
	No
En caso afirmativo, indique sobre qué tema y qué instrumentos se utilizaron para ello	
<div style="border: 1px solid black; height: 30px;"></div>	
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la entidad, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si
	No
Justifique la respuesta anterior	
<div style="border: 1px solid black; height: 30px;"></div>	

- Representatividad

¿En qué área tienen las mujeres mayor presencia?
<div style="border: 1px solid black; height: 30px;"></div>
¿Y menos?
<div style="border: 1px solid black; height: 30px;"></div>
¿A qué cree que se debe?

47

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo en los últimos 6 meses?	Si
	No
En caso afirmativo, indicar cuáles	

El Plan de Igualdad llevado a cabo contempla medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo.

¿Se han negociado (en los últimos 6 meses) o se está negociando alguna medida con los RLT?

Especifique las medidas de prevención negociadas o en proceso de negociación:

48

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



<b>Especifique los procedimientos específicos negociados o en proceso de negociación:</b>
<b>¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?</b>

- Riesgos laborales y salud laboral

<b>En los últimos 6 meses, ¿se han implantado medidas de salud laboral o de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
<b>En caso afirmativo, indicar cuáles.</b>	

- Convenio colectivo

<b>En los últimos 6 meses, ¿se ha negociado o se está negociando alguna medida referente a la igualdad entre mujeres y hombres con los RLT?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
<b>En caso afirmativo, indique cuáles.</b>	

- Comentarios

<b>Si desea añadir algún comentario, hágalo a continuación</b>

**CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE IMPACTO PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



- Relación de la RLT con la entidad y la plantilla.

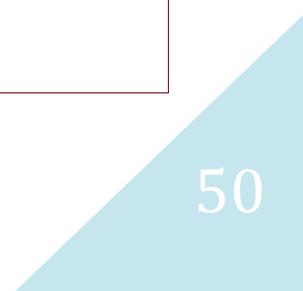
<b>¿Cómo definiría la relación de la representación legal de la plantilla con la dirección?</b>
<b>¿Y la relación de la plantilla con la representación legal?</b>

- Negociación colectiva.

<b>En los últimos 6 meses, ¿se ha negociado o se está negociando alguna medida referente a la igualdad entre mujeres y hombres?</b>	<b>Si</b>
	<b>No</b>
<b>En caso afirmativo, indique cuáles.</b>	

<b>¿Considera que, gracias a la implantación del Plan de Igualdad, ha mejorado la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad? Razone su respuesta, por favor.</b>

- Formación.



MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



¿Se ha impartido formación interna de igualdad entre mujeres y hombres en los últimos 6 meses?	Si								
	No								
En caso afirmativo, indique qué tipo de formación y su contenido.									
¿Se ha recibido, en los últimos 6 meses, formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?	Si								
	No								
En caso afirmativo, indique qué tipo de formación y su contenido.									
En los últimos 6 meses, ¿se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si								
	no								
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál ha sido su contenido.									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dirigido a:</th> <th>Contenido:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dirigido a:	Contenido:						
Dirigido a:	Contenido:								

- Procesos de comunicación con la plantilla.

¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?

¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, sugerencias, etc.?



51

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



- Medidas de igualdad

<p><b>¿Considera que el Plan de Igualdad se está llevando a cabo de manera adecuada?</b></p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>En caso negativo, indique por qué y la posible solución.</p>
<p><b>¿Ha notado alguna diferencia en lo que respecta a igualdad entre mujeres y hombres desde la implantación del Plan de Igualdad?</b></p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>En las dos opciones de respuesta, razone su contestación.</p>
<p><b>Indique los problemas, dificultades que está teniendo el Plan de Igualdad y las acciones que cree que deben ponerse en marcha para su solución.</b></p>

- Comentarios

<p><b>Si desea añadir algún comentario, hágalo a continuación.</b></p>
<div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div>

#### CUESTIONARIO PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Grado de mejora de los indicadores de partida.

52

CVE-2014-12692

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Período de seguimiento			
Fecha			
<b>Acceso al empleo y selección</b>	Antes	Ahora	Diferencia*
Representación de mujeres en la plantilla			
Porcentaje de mujeres contratadas en relación a hombres			
Número de canales de comunicación utilizados para el reclutamiento de las mujeres			
Nº de ofertas de empleo con mensajes específicos para las mujeres			
<b>Condiciones de trabajo y categorías profesionales</b>	Antes	Ahora	Diferencia*
Representación de mujeres en la categoría de titulados/as superiores			
Representación de hombres en la categoría de auxiliar administrativos y administrativas/os			
Nº de contratos de mujeres a tiempo completo			
Nº de contratos de mujeres indefinidos			
Porcentaje de mujeres promocionadas a categorías superiores en relación a los hombres			
<b>Promoción profesional y formación</b>	Antes	Ahora	Diferencia*
Nº de programas formativos en género y igualdad de oportunidades			
Nº de mujeres formadas			
Nº de mujeres formadas en perspectiva de género en relación a hombres			
Nº de personas beneficiarias de los programas formativos de igualdad			
Nº de programas formativos en corresponsabilidad			
Nº de mujeres formadas en corresponsabilidad			
Nº de hombres formados en corresponsabilidad			
Nº de mujeres promocionadas a categorías superiores			
<b>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral</b>	Antes	Ahora	Diferencia*
Nº de campañas sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres			
Nº de mujeres beneficiarias de la campaña sobre la LOIMH			
Nº de hombres beneficiarios de la campaña sobre la LOIMH			

53

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Nº de personas beneficiarias de jornada continua			
Nº de medidas de conciliación adoptadas			
Nº de mujeres beneficiarias de flexibilidad horaria			
Nº de hombres beneficiarios de flexibilidad horaria			
Porcentaje de personas con dependientes a su cargo sin reducción de jornada y adaptación de horario			
<b>Acoso laboral, sexual y por razón de sexo</b>	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>	<b>Diferencia*</b>
Plan de prevención y protocolo de actuación en acoso laboral, sexual y por razón de género			
Nº de campañas de sensibilización sobre acoso laboral, sexual y por razón de género			
<b>Comunicación, lenguaje e imagen no sexista</b>	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>	<b>Diferencia</b>
Documentos internos redactados en lenguaje de género			
Nº de campañas de publicidad con perspectiva de género			
Redacción del convenio colectivo con perspectiva de género			
Nº de acciones formativas sobre uso no sexista del lenguaje			
Nº de acciones de difusión en la web del plan de igualdad			
Nº de mujeres formadas en un uso no sexista del lenguaje			
Nº de hombres formados en un uso no sexista del lenguaje			
<b>No discriminación personas LGTBI</b>	<b>Antes</b>	<b>Ahora</b>	<b>Diferencia</b>
Nº personas participantes campaña por sexo			

\* Se especificará el porcentaje de mejora (+%), el porcentaje en que empeora (-%) o sin cambios (SC)

**Calendario de actuaciones**

	2014				2015				2016			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>MEDIDAS</b>												
Sensibilización en género de las personas responsables de selección	x	x	x									
Formación en igualdad de oportunidades y género para los responsables de la selección y contratación, RLT y plantilla.	x	x	x									



MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2014 - BOC NÚM. 177



comisiones obreras de Cantabria



Elaborar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo	x	x	x	x	x	x	x	x										
Información sobre el plan y el protocolo a toda la plantilla	x	x	x	x	x	x	x	x										
Campaña de sensibilización sobre el acoso sexual, laboral y por razón de sexo a toda la plantilla.	x	x	x	x	x	x	x	x										
Campaña de sensibilización sobre uso no sexista de lenguaje	x	x	x	x	x	x	x	x										
Acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje	x	x	x	x	x	x	x	x										
Difusión del plan de igualdad entre la plantilla	x	x	x															
Difusión en la web del plan de igualdad y de las medidas puestas en marcha	x	x	x	x	x	x	x	x										
Campaña de sensibilización e información sobre discriminación laboral por orientación sexual	x	x	x															

56