

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía Delegación Territorial de Córdoba.

Núm. 1.379/2019

Convenio o Acuerdo: RECACOR

Expediente: 14/11/0102/2019

Fecha: 25/04/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz

Código 14100022112019

Visto el Texto del Acuerdo sobre Planes de Igualdad de RECACOR, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Ángel Herrador Leiva.

PLAN DE IGUALDAD

RECACOR

RECAUCHUTADOS CÓRDOBA

Córdoba, 1 de febrero de 2019

ÍNDICE

- Introducción.
- Compromiso de RECACOR SA, con la igualdad de oportunidades.
- Fase de diagnóstico.
- Plan de Igualdad:
 1. Acceso al empleo.
 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y responsabilidad.
 3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
 4. Política salarial.
 5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.
 6. Promoción interna.
 7. Salud laboral.
- Evaluación y seguimiento.
- Vigencia del Plan de Igualdad.

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

RECACOR SA, tiene por objeto social la venta al por menor y reparación de neumáticos recauchutados, ofreciendo un servicio integral del neumático a los camiones y autobuses, desde grandes flotas hasta autónomos y particulares, y a los turismos, furgonetas y todoterreno. Creada en 1997, tiene su domicilio social en Córdoba.

A grandes rasgos, su plantilla, a fecha de octubre de 2018, se caracteriza por lo siguiente:

-Asciende a 278 trabajadores, de los cuales 36 son mujeres, que en su mayoría constituyen personal administrativo, aunque una de ellas ocupa un puesto en la Dirección General y otra una Jefatura Intermedia.

-El porcentaje de mujeres con contrato indefinido asciende al 92%, frente al 85% de los hombres.

-En cuanto a las horas semanales de trabajo, el 61,11% trabaja 40 horas frente al 94,62% de los hombres.

-Desde el punto de vista salarial, el 5,78% de los hombres se mueve en la banda salarial más elevada, frente al 5,55% de las mujeres. En la banda salarial media se encuentra el 30,99% de los hombres de la plantilla frente al 38,8 % de las mujeres. Por último, en la menor banda salarial se encuentra el 2,06% de los hombres y ninguna mujer.

-La antigüedad en la empresa es de más de 10 años en un 63,88% en el caso de las mujeres y en un 33,47% en el caso de los hombres.

OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de RECACOR SA, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad, se han fijado los objetivos concretos a alcanzar, adoptando, para tal fin, un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las características del Plan son las siguientes:

-Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla, presente y futura.

-Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.

-Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

-Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

-Flexible: Confeccionado a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

-Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

COMPROMISO DE RECACOR SA, CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume 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 de la empresa 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

FASE DE DIAGNÓSTICO

RECACOR SA, ha procedido a la realización de un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa como paso previo a la formulación de una serie de objetivos y medidas encaminadas a conseguirla plenamente.

Se han analizado desde una perspectiva de género, entre otras cuestiones:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa.
- Las características del personal.
- El acceso a la empresa.
- El desarrollo de la carrera profesional.
- La formación y reciclaje.
- Las condiciones de trabajo en la empresa.
- Las remuneraciones.
- El abandono de la empresa.

Tras el análisis de los datos obtenidos, para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad de RECACOR SA, contempla las siguientes Líneas de Actuación:

1. Acceso al empleo.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
4. Política salarial.
5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.
6. Promoción interna.
7. Salud laboral.

Para cada una de estas Líneas de Actuación, se establecen a continuación los objetivos propuestos y las acciones concretas para conseguirlos. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

PLAN DE IGUALDAD

1. Acceso al empleo.
- Objetivos

-Mantenimiento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.

-Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas en los procesos de selección.

-Promover una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, eliminando cualquier posible elemento de discriminación.

-Intentar, en la medida en que las solicitudes/candidaturas de empleo lo permitan, eliminar los desequilibrios por sexo – segregación horizontal y vertical- que puedan existir en las áreas de trabajo, grupos profesionales y ocupaciones.

Acciones

-Vigilar de forma continuada el lenguaje utilizado en los documentos y procesos, verificándose anualmente que la hoja de datos y formulario de solicitud no contenga preguntas y/o requisitos que no aseguren la igualdad de trato y oportunidades.

-Revisar anualmente las imágenes y el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para verificar que las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello se utilizará un lenguaje no sexista en la denominación, descripción del puesto e imágenes.

Criterios de seguimiento

Revisión anual de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación empleadas, así como el lenguaje utilizado en los puestos ofertados para verificar que se adopta un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, favoreciendo el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres y la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, puesto, centro de trabajo y grupo profesional.

2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Objetivo

-Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

-Adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones

-Difundir los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.

-Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan discriminación ni menoscabo laboral.

-Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.

-Garantizar la participación en los cursos de formación a las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares.

-Con el fin de facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, las horas de reunión propuestas por la empresa, se procurarán realizar dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.

Criterios de seguimiento

Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

Objetivo

-Promover la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RR.HH., mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad, no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acciones

-Inclusión de los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.

Criterios de seguimiento

Se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la formación impartida en igualdad de oportunidades (calendario, contenido y número de participantes, duración y plaza).

4. Política salarial.

Objetivo

-Garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

-El sistema retributivo debe estar libre de cualquier sesgo de género, por lo que estará basado en los principios de transparencia y objetividad.

Acciones

-Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.

Criterios de seguimiento

La Comisión de Seguimiento será informada anualmente del número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento y, grupo profesional.

La empresa presentará a los dos años de la firma del plan, un primer estudio estadístico sobre las retribuciones medias desglosada por sexos, grupo profesional, área, departamento y tramos de antigüedad para su análisis.

5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.

Objetivo

Prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Línea de Acción: Prevención del acoso sexual.

Objetivo

-Concienciación en la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Acciones

-La empresa, realizará campañas de sensibilización e información para concienciar a la plantilla tanto en la definición como en las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, a través de charlas, comunicaciones o módulos específicos en la formación que imparta a los trabajadores y trabajadoras.

Línea de Acción: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo

-Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones

-Facilitar y garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género especialmente en su Disposición adicional séptima por la que se Modifica el Estatuto de los Trabajadores.

Criterios de seguimiento

La empresa informará anualmente de las acciones de información desarrolladas.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo producidos en la misma de los que haya tenido conocimiento.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

6. Promoción interna.

Objetivo

-Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes;

Acciones

-Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá preferencia el sexo menos representado en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales.

-Primar la promoción interna frente a la contratación externa.

Criterios de seguimiento

La empresa anualmente trasladará a la Comisión de Seguimiento información desagregada por sexo, centro de trabajo y área funcional, sobre el número de personas en el grupo profesional de Mando y Técnicos y Gestores.

Anualmente la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro, de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos.

7. Salud laboral.

Objetivo

-Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.

Acciones

-La empresa considerará, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de Prevención de Riesgos.

Criterios de seguimiento

La empresa anualmente informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro de trabajo y área funcional.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las medidas propuestas serán objeto de seguimiento y análisis de impacto, pudiendo reorientarse en función de las necesidades o posibilidades de mejora que se vayan detectando. En esta tarea desarrolla un importante rol la Comisión de Seguimiento.

Comisión de Seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Es un órgano paritario que estará compuesto por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de los miembros de la Comisión, que será informada de todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad.

Dicha Comisión se constituirá con la mayor brevedad posible a la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario (incluyendo la reunión relativa a la entrega de información que contempla dicho plan).

Seguimiento del Plan de Igualdad.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

-Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.

-Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.

-Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada línea de actuación, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad", que servirá de base para la evaluación.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan tiene una vigencia de 3 años a contar desde el 1 de febrero de 2019 y hasta el 31 de enero de 2022. Finalizado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Córdoba, a 1 de febrero de 2019. Hay varias firmas ilegibles.