

# Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad

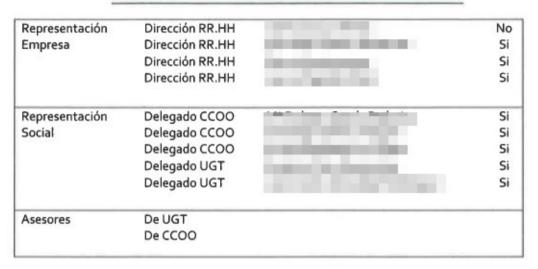
## ACTA REUNION

CNSI-001/15

o3 de Julio de 2015

Hoja: 1/4

## **ASISTENCIA**



## **TEMAS TRATADOS**

1.	LECTURA Y FIRMA DEL ACTA ANTERIOR	1
2.	REUNIONES FUERA DE LA JORNADA LABORAL	
3.	LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	
4.	CÓMO SE HAN RESUELTO LOS PROBLEMAS EN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO	
5.	LOS PUNTOS INFORMACIÓN TÉCNICA (PIT)	3
6.	INFORMACIÓN DEL PROCESO DE LAS ACCIONES DEL CRONOGRAMA	
7.	ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA	
8.	VARIOS	4
۵.	PRÓXIMA REUNIÓN	

## **DESARROLLO DE LOS TEMAS**

### 1. LECTURA Y FIRMA DEL ACTA ANTERIOR

Tras la lectura del acta de la reunión anterior se procede a su aprobación y firma.

## 2. REUNIONES FUERA DE LA JORNADA LABORAL

## La parte social (RLT):

Informa a la dirección de la Empresa sobre la detección de un mayor número de casos de convocatoria de reunión fuera del horario laboral establecido, suponiendo un claro perjuicio para las trabajadoras y trabajadores afectados y una situación contradictoria con una de las medidas de conciliación incluidas en nuestro Plan de Igualdad. Se solicita la corrección de esta situación mediante una campaña de conciliación dirigida principalmente a los cuadros de mando.

## La Empresa:



## **ACTA REUNION**

CNSI-001/15

Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad

03 de Julio de 2015

Hoja: 2 / 4

No tienen constancia de dichas convocatorias, ni de haberse recibido quejas al respecto. Solicitan la identificación de los casos referenciados por la RLT para poder intervenir. No se considera necesario un reforzamiento de la conducta de los cuadros de mando pues ya se ha hecho hincapié sobre este hecho en acciones formativas anteriores. Se considera mucho más adecuado intervenir en base a la identificación de las distintas irregularidades.

### Se acuerda:

La Empresa seguirá insistiendo en la aplicación de esta medida de conciliación para que estás reuniones tengan siempre un carácter excepcional y se tengan que organizar con el debido respeto a las circunstancias de las personas afectadas.

## LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

### La parte social (RLT):

Pregunta cómo se está realizando el proceso de la difusión del Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención del Acoso.

### La Empresa:

Informa que el plan y el protocolo están colgados en la intranet y se le está facilitando a los delegados y a los representantes de los trabajadores, habiéndose incluido en el código de conducta de la Empresa.

En los cursos que se imparten a la dirección de la Empresa y a los mandos intermedios, se les informa sobre el contenido del plan de igualdad y del protocolo de prevención del acoso y se incide en la necesidad de su difusión.

## Se propone:

Se requiere que la información tanto del Plan de Igualdad como del Protocolo de Prevención del Acoso pueda aparecer en la Intranet en un espacio mucho más visible a modo que todos los usuarios puedan localizarla más fácilmente.

Que dentro de la formación que se imparte a todas las trabajadoras y trabajadores, se incluya siempre un apartado de código de conducta que permita potenciar aún más el plan y el protocolo.

# 4. CÓMO SE HAN RESUELTO LOS PROBLEMAS EN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO

## La parte social (RLT):

En referencia al seguimiento de los dos casos de investigación de acoso acometidos por la Comisión de Investigación y más concretamente, sobre los problemas encontrados durante la aplicación del Protocolo, se solicita información sobre los avances realizados para la corrección de dichas deficiencias.

### La Comisión de Investigación:

Aún no se ha podido concretar una fecha para discutir sobre las resoluciones y los problemas encontrados. Varios miembros han tenido muchas dificultades para fijar una fecha debido a problemas con su agenda.

## Se acuerda:

Todos los miembros reconocen la importancia de compartir sus experiencias y discutir sobre todas las deficiencias localizadas que permitan introducir mejoras en el Protocolo de actuación y se emplazan a localizar un día para la segunda semana de septiembre para fijar la convocatoria de la reunión pendiente.



# Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad

## ACTA REUNION

CNSI-001/15

o3 de Julio de 2015

Hoja: 3/4

# 5. LOS PUNTOS INFORMACIÓN TÉCNICA (PIT)

## La parte social (RLT):

Informa que estos puntos que se crearon en las delegaciones para facilitar el acceso a la información a los técnicos, no han tenido éxito debido a que no se utilizan.

Los técnicos cada vez acuden menos a su Delegación y en muchas ocasiones solo tienen la opción de hacerlo fuera de su jornada de trabajo, coincidiendo a su vez con el cierre de la Delegación.

Se debería apostar por alguna opción más ágil que no obligase al técnico a tener que acudir a un punto concreto para poder acceder a esta información.

### La Empresa:

Reconoce que efectivamente el PIT no ha sido una buena solución, pero que ya se está trabajando en una propuesta alternativa a través del lanzamiento de un proyecto de movilidad, que en la actualidad se encuentra en fase de piloto. Este proyecto debería permitir a los técnicos el acceso a la información desde cualquier ubicación, haciendo uso de un nuevo dispositivo (Tablet) que les será entregado.

### 6. INFORMACIÓN DEL PROCESO DE LAS ACCIONES DEL CRONOGRAMA

#### La Empresa:

expone todos los avances en la ejecución de las acciones correctivas del cronograma correspondientes al último semestre. Dichas acciones han sido completadas en su mayoría. La exposición muestra el avance de todas las acciones que están en ejecución y las que se realizarán próximamente.

## A destacar:

- Se han introducido cambios en el documento de Código de Buenas Conductas.
- Se impulsa la notificación de vacantes a través de SMS enviados a los técnicos. RRHH dispone de una nueva herramienta que posibilita este tipo de comunicación. Además, se siguen estudiando nuevas opciones para facilitar el acceso a esta información.
- Se está diseñado una guía de entrevista para el proceso de selección.
- Se han modificado los textos de los campos de las vacantes, haciendo uso de un lenguaje no sexista y estereotipado.
- Ya hay la versión femenina del uniforme del colectivo de técnicos.
- Se ha incorporado una mujer en el departamento de almacén (una carretillera con contrato temporal).
- Se aplica un sistema de evaluación del rendimiento por competencias MAP.

## Los datos más significativos son:

- Distribución Plantilla a 31.05.2015, Hombres un 84,20% y Mujeres 15,80%.
- Selección a junio 2015, Hombres 104 part. Y Mujeres 17 part.
- Formación en Igualdad a Mandos (Delegados y Jefes Dpto.) Hombres 104 part. con 314 horas y Mujeres 44 part. Con 160 horas.
- Reducciones de Jornada, 8 Hombres y 83 Mujeres.
- Jornadas Especiales/Compactada, 2 Hombres y 11 Mujeres.
- Excedencias por cuidados de hijos o familiar, 2 Hombres y 3 Mujeres.
- Paternidades 96 Hombres.
- Descanso Maternal: 4 Cesiones.



## **ACTA REUNION**

CNSI-001/15

Comisión Nacional de Seguimiento de igualdad

o3 de Julio de 2015

Hoja: 4/4

# 7. ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA

## La Empresa:

Hace entrega a la parte social de los documentos que se han modificado o se están cambiando por las acciones que se desprende del cronograma:

- Código de Buenas Conductas
- Publicidad "únete a nosotros".
- Documentos con los datos actualizados referidos a: plantilla, formación, selección, etc. Desagregada por género.

## 8. VARIOS

## La parte social:

Informa que los SMS que se están enviando a los trabajadores y trabajadoras contiene un enlace que no funciona y el texto es incorrecto.

#### La Empresa:

Revisarán el texto y el enlace y procederán a su corrección lo antes posible.

# 9. PRÓXIMA REUNIÓN

Se fija la próxima reunión para la semana del 18 enero del 2016. Se concretará una fecha en las proximidades de la semana indicada.

