

III INFORME COMISIÓN DE IGUALDAD 5 de octubre de 2012 (12:00 horas)

Asistentes

CCOO: M^a Carmen Montero, Yolanda Barres, Maite Monterrubio (asesora)

STC: Isabel Guijarro, M^a Mercedes Alegría.

UGT: M^a Carmen Junquero, Isabel España.

ONO: Santiago Hernán Carrillo, Silvia Termenón, Paula Izquierdo, Encarnación Merino, Laura Álvarez y Carmen Cebrián (asesora).

Primero.- Toma la palabra Carmen Cebrián para referirse al borrador del plan de igualdad, elaborado y entregado el pasado septiembre por Ono, dejando constancia que es intención de la compañía implementar el contenido y medidas en él recogidas.

CC.OO. manifiesta que el documento no refleja los casos de desigualdad que el diagnóstico si reconoce y que apenas recoge objetivos que puedan corregir las desigualdades existentes, razón por la que manifiesta no estar de acuerdo con él y solicita la eliminación de los párrafos donde la parte social aparece como partícipe de medidas de acción positiva y que desconoce. Informa que aportará una lista de consideraciones al documento y pide que se agreguen al acta.

Requiere la entrega del manual de selección, ya solicitado en la anterior reunión por parte de UGT, para conocimiento de la parte social puesto que el plan hace referencias al mismo al establecer prioridades en la incorporación femenina a la empresa.

UGT insta a la eliminación total del uso de lenguaje excluyente en el documento, menciona algunos ejemplos y manifiesta, además, la importancia de hablar de corresponsabilidad más allá de igualdad y de conciliación.

Respecto a las acciones que recoge el plan de igualdad consideramos que además de escasas están poco definidas, faltan los indicadores y una correcta calendarización. La compañía contesta que la calendarización estaba prevista una vez concluido el plan.

UGT expone que la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberá ser paritaria debiéndose concretar el número de miembros, así como que las partes puedan acompañarse de un asesor con voz pero sin voto. En cuanto a la periodicidad de la convocatoria de sus reuniones, la RLT coincide en la necesidad e importancia de una mayor frecuencia que la indicada en el documento, es decir entre tres o cuatro meses, apuntando desde UGT que dicha comisión debe reunirse siempre que “una de las dos partes lo solicite”.

STC manifiesta que el protocolo de acoso laboral corresponde al convenio y a prevención de riesgos laborales y que el plan de igualdad debería contener un protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo. Para UGT la herramienta interna existente no ha sido lo suficientemente divulgada ni responde a necesidades reales, y coincide con STC en que el plan de igualdad debería incluir un protocolo de actuación específico para el acoso sexual y por razón de género tal y como indica la ley. Al margen de este, el acoso laboral debería contar con un protocolo en el cual se establezcan los procedimientos necesarios y una comisión al uso de la que forme parte activa la RLT.

CCOO expone que el protocolo mezcla distintos tipos de acoso y que en el marco de igualdad únicamente debería regularse el acoso sexual y por razón de sexo, como establece la Ley de Igualdad, el resto se debería de tratar en otro ámbito. Propone, además, la necesidad de un apartado exclusivo orientado a la violencia de género.

La compañía propone unificar en un solo documento todos los acosos, laboral, moral, sexual.

Segundo.- CCOO concluye la reunión manifestando y coincidiendo con UGT, que cada apartado del plan de igualdad deberá contener, si es necesario, los objetivos y las medidas para materializarlos.

Tercero.- Queda pendiente la comunicación de la próxima convocatoria de esta comisión para este mes en curso.