

Plan de Igualdad de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.

INDICE

1. Compromiso con la igualdad
2. Ámbito de aplicación
3. Objetivos del plan de igualdad
4. Conclusiones diagnóstico de género y encuesta de opinión de las personas de CLH
5. Medidas a adoptar
 - 5.1. Selección
 - 5.2. Promoción
 - 5.3. Formación
 - 5.4. Comunicación y cultura de empresa
 - 5.5. Conciliación de la vida profesional y personal
 - 5.6. Prevención del acoso
 - 5.7. Garantías para personas víctimas de violencia de género
6. Vigencia
7. Comisión Técnica de Igualdad
 - 7.1. Composición
 - 7.2. Funciones

ANEXO.-

Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo

05-05-2011

1.- Compromiso con la igualdad

El proyecto empresarial de la Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. (en adelante CLH) se materializa gracias al compromiso de su equipo humano. A través de sus políticas de selección, formación y desarrollo profesional, atracción y retención del talento, conciliación y seguridad laboral, la Compañía pretende ofrecer una carrera profesional y un entorno laboral que ofrezca igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Los planes de formación, de rejuvenecimiento de plantillas y de desarrollo de competencias, así como el plan de acción derivado de las encuestas de opinión interna y el certificado que nos acredita como empresa familiarmente responsable, son algunas de las políticas y herramientas que nuestra Compañía utiliza para lograr el mejor equipo humano y un clima de trabajo saludable.

Las acciones impulsadas por la Compañía, así como el propio Convenio Colectivo de Empresa de CLH contemplan distintas medidas que favorecen la diversidad y la no discriminación y favorecen la conciliación de la vida laboral y personal.

Entre los valores fundamentales de CLH en la gestión de recursos humanos está el derecho a la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo o estado civil.

2.- Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para la totalidad de la plantilla de CLH.

3.- Objetivos del Plan de Igualdad

La elaboración de este plan de igualdad tiene los siguientes objetivos concretos:

- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo y en los niveles de responsabilidad
- Seguir reforzando la selección de personal no discriminatoria, así como la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formación, promoción y el desarrollo profesional.
- Fomentar y facilitar la difusión y el conocimiento de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres

- Continuar impulsando la conciliación y el equilibrio entre la vida personal y profesional
- Prevenir el acoso en el trabajo
- Atraer y retener del talento
- Obtener una ventaja competitiva en la sociedad
- Fortalecer la igualdad dentro de los valores y de la Responsabilidad Corporativa de la compañía
- Garantizar que cualquier persona que acredite ser víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre del 2004.

4.- Conclusiones del Diagnóstico de Género y de la Encuesta de Opinión de las Personas de CLH

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, CLH ha elaborado un diagnóstico de género, que abarca las siguientes materias: Análisis de plantillas; Políticas de selección, formación y promoción; Política salarial; Conciliación de la vida familiar y laboral; Políticas sociales.

Además del análisis cuantitativo y cualitativo, el diagnóstico se ha completado con las opiniones recogidas en la 2ª encuesta de opinión de las personas del Grupo CLH.

CLH refleja en sus principios de responsabilidad social corporativa y en su código de conducta, su compromiso con la igualdad y la no discriminación. Asimismo, no se aprecian diferencias ni discriminación entre mujeres y hombres en las materias analizadas, sin embargo, en el análisis cuantitativo y en la evolución de las plantillas, se observan las siguientes situaciones:

- La presencia de las mujeres se circunscribe fundamentalmente a los grupos de técnico y administrativo y se concentra mayoritariamente en oficinas centrales.
- Escasa concurrencia de mujeres a los procesos de selección para niveles de especialista y técnico ayudante, que son los puestos con mayor peso en la composición de plantilla de CLH.

- El porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla es del 14,9%. Un 22,3% del total de mujeres, ocupan puestos de responsabilidad. Por otra parte, del total de empleados con puestos de responsabilidad, las mujeres representan el 11,4 %.

5.- Medidas a adoptar

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la salud laboral, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez realizado el diagnóstico de situación de igualdad, extraídas las conclusiones, y definidos los objetivos generales, procede definir las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

5.1. Selección

- a) Formar en igualdad al personal técnico de selección, formación y desarrollo.
- b) Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo para garantizar el uso de un lenguaje no sexista.
- c) Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación de género.
- d) Insistir en que los procesos de selección aseguren la identificación y evaluación de candidaturas, exclusivamente en función de los requisitos, conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para el puesto.
- e) Establecer la preferencia de selección del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, en el puesto de trabajo de que se trate.

5.2. Promoción

- a) Continuar acometiendo programas de detección de talento interno que permitan identificar el potencial tanto de mujeres como de hombres, indistintamente, para promocionar a puestos de responsabilidad.

- b) Establecer la preferencia de promoción a grupo profesional superior del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, en el puesto de trabajo de que se trate.
- c) Dar la adecuada publicidad, mediante su inclusión en el portal corporativo, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes de Convenio que hayan de ser cubiertos mediante promoción interna a grupo profesional superior, en el ámbito territorial decidido por la empresa, todo ello conforme a lo previsto en Convenio Colectivo.
- d) Garantizar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia tengan la posibilidad de acceder al portal corporativo desde fuera de los centros de trabajo de CLH para así tener la oportunidad de conocer, y por tanto, en su caso, participar en los procesos de promoción interna que les pudieran afectar.

5.3. Formación

- a) Valorar la inclusión de contenidos sobre temas de igualdad en los futuros planes de formación de CLH.
- b) Estudiar la potenciación de la formación en modalidad semipresencial o a distancia.
- c) Posibilitar el acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto, tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, cuando lo soliciten.
- d) Dar la posibilidad de participar, en las acciones formativas del Plan de Formación que les sean de aplicación, a aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, durante todo el tiempo que dure la excedencia, siempre que lo soliciten y no tengan otra actividad laboral.

5.4. Comunicación interna y cultura de empresa

- a) Crear una Comisión Técnica de Igualdad cuya composición y funciones se especifican en el apartado 6 de este plan.

- b) Realizar acciones de comunicación específicas en temas de igualdad dirigidas a toda la plantilla.
- c) Velar por que las guías de estilo de la Compañía tengan en cuenta los aspectos relacionados con la igualdad. Asimismo, se incluirán recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.
- d) Llevar a cabo acciones de comunicación concretas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en CLH.
- e) Informar a todos los grupos de interés de CLH de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
- f) Publicar el presente Plan de Igualdad en el portal corporativo de CLH.

5.5. Conciliación de la vida profesional y personal

- a) Realizar y difundir entre todas las personas que forman parte de CLH, un espacio público de consulta con las medidas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- b) Fijar como objetivo de futuro de desarrollo de esta materia el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.
- c) La Comisión Técnica de Igualdad podrá proponer para su estudio y valoración por la Compañía, desde la perspectiva de género, nuevas medidas de conciliación o mejoras a las ya existentes.

5.6. Prevención del acoso

- a) Realizar medidas de comunicación específicas dirigidas a todas las personas que forman parte de CLH en relación con el Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo.
- b) Garantizar la accesibilidad del protocolo para toda la plantilla, mediante:
 - Su información en el proceso de acogida.
 - Publicación en la intranet.

- Distribución a los representantes de los trabajadores.

- c) Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- d) Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión Técnica de Igualdad.
- e) El Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo pasa a ser un anexo del presente Plan de Igualdad.

5.7. Garantías para personas víctimas de violencia de género.

Difundir en un espacio público de consulta las medidas recogidas en el estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley orgánica 1/2004, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre de 2004.

6.- Vigencia

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia indefinida desde la fecha de la firma, estando el mismo vigente en tanto la Comisión Negociadora no acuerde su revisión y eventual modificación.

7.- Comisión Técnica de Igualdad

7.1. Composición

La Comisión Técnica de Igualdad, estará formada por tres miembros en representación de la empresa y otros tres designados por la representación social en el seno de la Comisión Negociadora, y será la encargada del seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad.

Las designaciones de los miembros por parte de cada representación, se realizarán dentro de los dos meses siguientes a la firma del Plan. Una de las personas representantes de la empresa, asumirá la Secretaría de la Comisión, a fin de coordinar la emisión y recepción de las comunicaciones y documentación oportunas.

Esta comisión se reunirá con una periodicidad semestral o a solicitud de cualquiera de las partes.

7.2. Funciones

- a) Atender consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad.
- b) Seguir y evaluar anualmente los avances del Plan de Igualdad. Asimismo, esta comisión con ese mismo carácter anual elevará un informe a la Dirección de CLH y a las secciones sindicales relativo a la evolución de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de género.
- c) Proponer posibles revisiones o modificaciones al Plan de Igualdad en función de la evaluación y la eficacia de las actuaciones realizadas, de las nuevas necesidades detectadas o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- d) Participar en su caso en el desarrollo de las acciones propuestas y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que pudiera ser requerida para ello.

A fin de realizar un adecuado seguimiento del Plan, la empresa facilitará anualmente a la comisión la siguiente información:

- Datos globales de la plantilla desglosados por género y grupo profesional.
- Información anual de los modelos de ofertas de empleo en los términos previstos en el Plan.
- Datos globales de las personas seleccionadas desglosados por género.
- Datos globales de formación (nº de asistentes a los cursos de formación de la compañía conjuntamente considerados) desglosados por sexo.
- Datos desglosados por sexo de utilización de excedencias de todo tipo y de permisos sin sueldo.
- Datos de primera contratación, así como de la conversión de contratos temporales a fijos desglosados por sexo.

La aportación de estos datos por parte de la empresa, estará supeditada a la puesta en marcha de los correspondientes sistemas de automatización para la obtención de estos datos.

Esta información se entregará a la Comisión Técnica de Igualdad una vez estén disponibles los datos del ejercicio anterior, un mes antes de la celebración de la reunión de seguimiento del segundo semestre.

05-05-2011