

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (BOB de 28/09/09)

RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de, Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del **Plan de Igualdad para la Empresa Industria de Turbopropulsores, S.A.** Código número 4803802.

Antecedentes.

1. Con fecha 23 de julio de 2009, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del Plan de Igualdad para la empresa Industria de Turbopropulsores, S.A., suscrito el 14 de julio de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,.

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Plan de Igualdad de la empresa Industria de Turbopropulsores, S.A.

2. Disponer la publicación del citado Plan de Igualdad en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo

114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 11 de septiembre de 2009.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa.

PLAN DE IGUALDAD DE ITP.

#### 1. Introducción.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Con intención de ir más allá en el cumplimiento de este principio jurídico universal nace La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007 que tiene por objeto «hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil y laboral».

En concreto, el artículo 45 de La Ley Orgánica de Igualdad establece lo siguiente: «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esa 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 la legislación laboral».

ITP, consciente de la importancia del tema, ha creado en sus centros de Zamudio y Ajalvir una Comisión formada por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de Recursos Humanos con el fin de realizar un diagnóstico de situación de ambos centros que culmine con la elaboración de un Plan de Igualdad que garantice el mismo trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres.

#### 2. Alcance.

El presente Plan de Igualdad está referido y será de aplicación a todo ITP.

#### 3. Diagnóstico de situación.

Esta primera fase comprende la revisión de una serie de datos actuales:

- a) Presencia de mujeres y hombres en plantilla.
- b) Distribución de mujeres y hombres por dirección.
- c) Distribución de mujeres y hombres por categoría /grupo profesional.
- d) Distribución de mujeres y hombres por titulación.
- e) Distribución de mujeres y hombres por tramos de edad.
- f) Altas desde 2003: mujeres y hombres.
- g) Promociones de mujeres y hombres.
- h) Distribución de hombres y mujeres por tramos salariales.
- i) Tiempo medio que hombres y mujeres han tardado en ascender hasta la actual posición.
- j) Salarios medios por grupos profesionales.

Además de la información recogida en el diagnóstico de situación, hemos recabado de los centros profesionales y escuelas universitarias con las que trabajamos habitualmente en ITP los porcentajes de mujeres y hombres que obtienen titulación, información utilizada en la fase del diagnóstico.

Resumen Zamudio.

Los datos reflejan que el 16,6% de la plantilla del centro de trabajo de Zamudio son

mujeres jóvenes, el 90% con edades comprendidas entre los 25 y 45 años y altamente cualificadas: el 67% con titulación media o superior y un 26% con Formación Profesional de segundo grado.

El 60% de las mujeres de ITP Zamudio están reconocidas por el contenido de sus puestos en las categorías de Tituladas Medias o Superiores. Del colectivo incluido en tablas, el porcentaje de mujeres promocionadas en 2008 ha sido superior al de los hombres, si bien la representación femenina en este colectivo sigue siendo muy inferior. Asimismo, la presencia de mujeres en la plantilla ha ido en aumento en los últimos cinco años alcanzando el 23% de las nuevas incorporaciones tanto en el taller como en oficinas.

El porcentaje de mujeres que terminan sus estudios de ingeniería está en línea con la representatividad que este colectivo tiene en ITP Zamudio, actualmente del orden del 30%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que terminan sus estudios de ciclo de grado superior en especialidades propias de ITP es muy bajo, por lo que consideramos el dato de las nuevas incorporaciones como especialmente positivo.

Resumen Ajalvir.

Los datos obtenidos nos indican que de las 529 personas que componen la plantilla del Centro de Ajalvir, el 91,3% son hombres y el 8,69% mujeres.

La presencia de mujeres se concentra en las categorías inferiores y sobre todo en oficinas, con muy baja presencia en el taller, a pesar de que en los últimos años se han producido 9 nuevas incorporaciones. Cabe destacar la ausencia o presencia mínima de mujeres en las categorías de convenio más altas: Encargado/Maestro (0%), Oficial de 1.<sup>a</sup> A (1,86%) y Oficial de 1.<sup>a</sup>/Asim 1.<sup>a</sup> (1,52%).

El porcentaje de mujeres con categoría de Tituladas medias y Tituladas Superiores es más positivo con un 17,65% de representación en el primer colectivo y un 13,12% en el segundo. Estos porcentajes, en cualquier caso, son inferiores al de mujeres que finalizan sus estudios en la universidad. Según la Escuela de Ingenieros Superiores Aeronáuticos de Madrid, la proporción de mujeres que terminaron su carrera en 2008 fue del 27,45% mientras que la representación que tenemos del colectivo en Ajalvir es de 16,66%.

En cuanto a funciones, no existe representación de la mujer a nivel de Dirección o de Jefatura de Departamento.

En definitiva, si bien se observa una evolución positiva en la contratación de mujeres en los últimos tiempos, su presencia en Ajalvir sigue siendo inferior a otros centros de ITP.

#### 4. Acciones de igualdad.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en las siguientes áreas:

4.1. Empleo y contratación.

4.2. Clasificación profesional y promoción.

4.3. Formación.

4.4. Tiempo de trabajo y conciliación.

4.5. Prevención del Acoso.

4.6. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.

4.1. Empleo y Contratación.

Objetivo Promover procesos de selección en igualdad.

Acciones 1. Garantizar que las decisiones que conlleven la contratación de personal estén basadas exclusivamente en las aptitudes y capacidades individuales, informando adecuadamente a las personas que participen en los procesos de selección para dar oportunidad a la mujer en igualdad, aplicando criterios objetivos basados en los méritos.

2. Redactar las ofertas de empleo, haciendo uso de un lenguaje igualitario, tanto en los procesos internos como en los externos, reemplazando siempre que sea posible el masculino como genérico.

3. Cuando se realicen campañas de divulgación de la imagen de ITP acompañadas de fotos, que éstas promuevan la participación de la mujer, visibilizando y explicitando adecuadamente su presencia en igualdad.

4. Dar a conocer en centros de formación de ciclo superior y universidades el principio de igualdad que aplica en los procesos de selección de ITP.

5. ITP se compromete a promover y apoyar las campañas de acción positiva que se lleven a cabo desde los centros formativos.

Dar a conocer a las empresas de Ingeniería, ETTs y consultorías de selección con las que trabajamos habitualmente el principio de igualdad que aplicamos en la selección en ITP.

Ejecución y En la reunión de seguimiento anual de las Comisiones, seguimiento se presentarán las ofertas de empleo publicadas interna y externamente para su revisión, junto con un resumen de las candidaturas analizadas.

En caso de que las Comisiones lo consideraran necesario, a la vista del resultado de las selecciones realizadas, se establecerán las oportunas acciones correctoras.

En octubre se enviará una comunicación a Escuelas de Formación de Grado Superior, Universidades, ETTs, Ingenierías y Consultorías para informar acerca del principio de igualdad que impera en ITP.

4.2. Clasificación profesional, promoción y retribución.

Objetivo Garantizar la objetividad en la clasificación profesional, en la promoción y en el acceso a puestos de responsabilidad.

Acciones 1. Garantizar que las decisiones de clasificación profesional, promoción y retribución estén basadas exclusivamente en las aptitudes y capacidades individuales para dar oportunidad a la mujer en igualdad, aplicando criterios objetivos basados en los méritos.

2. Revisar y adecuar en su caso el lenguaje empleado en la redacción de la norma de categorías y de la herramienta de evaluación del desempeño para transmitir igualdad de trato y oportunidades.

3. Velar por el correcto cumplimiento de la norma de categorías y la herramienta de evaluación del desempeño para asegurar que las propuestas estén basadas exclusivamente en las competencias técnicas y corporativas de las personas, así como en sus resultados.

4. Garantizar que los nombramientos de jefaturas y direcciones reflejen las diferencias de género.

5. Garantizar la aplicación de criterios de igualdad en las condiciones salariales basadas en factores objetivos como puesto, experiencia y desempeño.

6. Las personas que por motivos familiares\* se acojan a una jornada distinta a la completa, tendrán garantizada su opción a participar en los procesos de selección y promoción en los que muestran interés.

7. Las personas que por motivos familiares\* se encuentren en situación de excedencia y muestren interés por participar en algún proceso de selección o promoción, podrán hacerlo en igualdad de oportunidades previa reincorporación.

\* Según artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejecución y Revisión y corrección en su caso de organigramas, redac seguimiento ción de la norma de categorías y herramienta de evaluación del desempeño antes de diciembre 2009.

En la reunión anual con las Comisiones de Igualdad, se presentarán los nombramientos

publicados para su revisión. En caso de que se considerara necesario, a la vista del resultado, se establecerán acciones correctoras.

Seguimiento en la comisión anual de la evolución de las retribuciones medias por grupos de convenio.

#### 4.3. Formación.

Objetivo Garantizar la aplicación de criterios de igualdad en el acceso a cursos de formación.

Acciones 1. Asegurar que mujeres y hombres acceden a los cursos de formación promovidos por la empresa en igualdad de condiciones para promover su desarrollo profesional y/o adaptarse a los requisitos de su puesto de trabajo.

2. Las personas que por motivos familiares\* se acojan a una excedencia o jornada distinta a la completa tendrán garantizada su opción a participar en los cursos de formación a los que se les convoque.

\* Según artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejecución y Seguimiento en las reuniones de la Comisión de Formación, así como anualmente en la Comisión de Seguimiento.

#### 4.4. Tiempo de trabajo y conciliación.

Objetivo Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

Acciones 1. Garantizar que todas aquellas personas que lo deseen puedan disfrutar de los permisos y licencias recogidos en la ley y en el convenio sin que ello implique menoscabo en las condiciones laborales ni en las futuras valoraciones de personal. Si alguna persona se sintiera discriminada por esta causa podrá plantearlo a cualquiera de los miembros de la Comisión y, en su caso, se adoptarán las medidas oportunas para vencer posibles resistencias.

2. Elaborar un documento resumen con las medidas de conciliación aplicables en ITP atendiendo al marco legal y al convenio colectivo vigente y publicarlo en la intranet, acompañado de un texto que exprese que ITP valora y promueve la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.

3. ITP estudiará la obtención de un distintivo reconocido por el Ministerio de Trabajo en materia de igualdad.

Ejecución y Publicar el documento con el resumen de las medidas de conciliación en noviembre 2009.

Seguimiento anual en las reuniones de la Comisión.

#### 4.5. Prevención del acoso.

Objetivo Garantizar un marco de acción para identificar, prevenir y resolver, en su caso, problemas de acoso, discriminación y de violencia en el trabajo contra las mujeres.

Acciones 1. Divulgar el PP-100-024 Procedimiento de Prevención del Acoso en el trabajo adjuntándolo como anexo al presente Plan.

2. Vigilar sistemáticamente la no utilización de imágenes y mensajes de contenido sexual en todas las instalaciones de ITP, incluidos vestuarios, servicios, máquinas de café, etc.

3. Informar adecuadamente de la existencia y utilidad del buzón confidencial de la intranet.

4. Sancionar en su caso a los trabajadores que muestren conductas discriminatorias.

Ejecución y Realizar una campaña de comunicación sobre el Plan de Igualdad y el Procedimiento de Prevención del Acoso en septiembre 2009 en la que la empresa y la Representación sindical de los Trabajadores muestren su compromiso y voluntad de hacerlo efectivo, asegurando que la comunicación llega a todo el personal.

#### 4.6. Medidas especiales para la protección a las víctimas de

violencia de género.

Objetivo Establecer medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.

Acciones En el supuesto de que se produjera una situación de violencia de género declarada como tal de acuerdo a la legislación vigente, la persona afectada podrá solicitar a la Empresa la aplicación de medidas laborales que puedan ayudarle a paliar su situación personal.

La Empresa se compromete a estudiar todas las posibilidades viables desde el punto de vista organizativo, tales como:

- Reducción de jornada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- Otras que se consideren oportunas.

De acuerdo con la legislación vigente actual, se recogen las siguientes medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género:

Reducción de jornada (Art. 37.7 ET).

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

Reordenación del tiempo de trabajo (Art. 37.7 ET).

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta. (Art. 40.3.bis ET).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del contrato de trabajo. (Arts. 45.1.º.n) y 48.6.º ET y Arts. 208.1.º.2) y 124, 210 y 231 LGSS).

La trabajadora víctima de violencia de género podrá optar por la suspensión del contrato de trabajo y, conforme a la legislación vigente, durante ese período tendrá derecho a la prestación de desempleo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Ejecución y N/A.

seguimiento.

5. Seguimiento e indicadores.

Las Comisiones de Igualdad serán responsables de velar por la implantación de los principios acordados en el presente Plan así como de evaluar el cumplimiento de las acciones desplegadas.

El seguimiento girará entorno a los siguientes aspectos:

- El grado de avance del Plan a través de la medición de los indicadores de cada acción.
- El buen funcionamiento de los sistemas de gestión establecidos.
- La consistencia de los objetivos, la ambición de sus metas y la eficacia de los indicadores.
- Las percepciones de la organización al respecto, para conocer su grado de satisfacción u objeciones.

No hay que desechar, si se entendiera necesario y de acuerdo con los miembros de las Comisiones de Igualdad, realizar adaptaciones en el plan.

Para ello se fijará una reunión anual en la que analizar la situación de los centros de trabajo en materia de Igualdad y plantear correcciones si así se viera necesario.

## 6. Glosario.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se clarifican los siguientes términos:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres .

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.

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.

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.

Indemnidad frente a represalias.

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.