



**RED ELÉCTRICA
DE ESPAÑA**

PLAN DE IGUALDAD DE RED ELECTRICA

Noviembre 2009



ÍNDICE

- 1. Concepto del Principio de Igualdad. Marco legislativo vigente**
- 2. Antecedentes en REE**
- 3. Objetivos de un Plan de Igualdad**
- 4. Ámbito de aplicación personal**
- 5. Ámbito Temporal**
- 6. Áreas de actuación. Objetivos y acciones en materia de:**
 - Acceso al empleo: selección, promoción y contratación
 - Formación
 - Política de Retribución
 - Comunicación, sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación
- 7. Seguimiento y evaluación posterior del Plan de Igualdad:**
 - Metodología para la evaluación
 - Comisión de seguimiento:
 - Propuestas de mejora
 - Estudio de la efectividad de los indicadores establecidos



1. CONCEPTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD. MARCO LEGISLATIVO VIGENTE

Concepto

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. Igualmente, se trata de un principio fundamental de la Unión Europea, y más concretamente, es un derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la CE. Por su parte, el artículo 9.2 de la CE establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere a la participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada, y por lo tanto requiere la **eliminación de barreras e impedimentos por razones de género para la participación económica, política y social plena de todas las personas**. La normativa actual, además de incorporar este principio de igualdad, **prohíbe cualquier tipo de discriminación** y fomenta y apoya la aplicación de medidas para eliminar barreras y desigualdades en todos los ámbitos, incluidos el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo.

Marco legislativo vigente

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce como mayor novedad, la prevención de conductas discriminatorias en materia de igualdad así como la previsión de políticas activas para hacer efectivo el citado principio de igualdad. Este hecho supone una proyección de este principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social y cultural en que pueda generarse la desigualdad. Por ello, la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, se presenta como principio fundamental de la referida LO 3/2007.

Los artículos 45 y 46 del citado cuerpo legislativo (LO 3/2007), establecen la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y por tanto, la necesidad de que las empresas adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y en su caso acordar.



2. ANTECEDENTES

La empresa, con colaboración externa, realizó un “diagnóstico de situación” que fue elaborado durante los meses de septiembre de 2008 y febrero de 2009.

Los objetivos de este diagnóstico fueron los siguientes:

- Ofrecer una verificación de la adecuación de las normas, políticas y procesos de gestión de recursos humanos, en relación con la Ley de Igualdad de Género.
- Comprobar el grado de cumplimiento y capacidad de respuesta ante la nueva normativa y en su caso, identificar medidas correctoras.
- Obtener indicadores relevantes que permitan evaluar la gestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Obtener recomendaciones para la posterior elaboración, negociación, adopción y aplicación de los planes de igualdad y para la introducción y mejora del principio y valor de igualdad de género.

La principal conclusión de dicho diagnóstico es que la presencia de la mujer en la plantilla de REE, a diciembre de 2008, se sitúa en un 23,4%; lo que supone un porcentaje superior al del sector eléctrico fijado en un 15,70%. De este total de plantilla femenina, cabe destacar que un 88,38 % está concentrada en las oficinas de Madrid.

Por otra parte, y en relación con el vigente IX Convenio Colectivo, cabe destacar que en su articulado hay referencias al principio de igualdad. De este modo, destacan los artículos 14 y 15 del citado convenio, relativos a la igualdad de oportunidades en materia de formación, promociones y ascensos. Más concretamente, el artículo 60 recoge de manera clara y precisa el alcance del principio de igualdad en relación con el contenido global del referido Convenio Colectivo. Finalmente, la Disposición Transitoria Tercera establece la constitución de una Comisión Paritaria de Igualdad así como la elaboración de un plan de igualdad.



3. OBJETIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

La declaración formal del principio de igualdad ha de ir acompañada de un conjunto de medidas activas al objeto de que hagan efectivo dicho principio.

Con este fin, el presente Plan de Igualdad propone una serie de acciones positivas u objetivos para promover y aplicar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres al objeto de superar situaciones de desigualdad fáctica que se han detectado tras la elaboración del diagnóstico de situación. Para un mejor control de estas acciones, se especifican los correspondientes indicadores.

Se trata de medidas cuya vigencia está condicionada a la subsistencia de las situaciones reales de desigualdad.

El presente Plan de Igualdad establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el mismo.

4. AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla Red Eléctrica de España SAU, tal y como se recoge en la Disposición Transitoria Tercera de su IX Convenio Colectivo.

5. AMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración bienal, pudiéndose renovar de forma tácita por periodos sucesivos de dos años salvo denuncia expresa de alguna de las partes con 15 días de antelación al término del mismo.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Objetivos y acciones en materia de Igualdad

Se exponen a continuación aquellas áreas de actuación que son las más convenientes para REE. No se han incluido las referidas a conciliación, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo así como el área de violencia de género por estar estas materias ya cubiertas mediante otros acuerdos.



1. Selección, promoción y contratación

Aspectos de Mejora:

El proceso de selección respetará siempre los criterios de igualdad establecidos en REE, incluso cuando su realización corresponda a una empresa externa.

Asimismo, es conveniente focalizar los esfuerzos de la organización en incrementar la presencia general de la mujer en la misma, específicamente en aquellas donde se encuentren subrepresentadas.

Objetivos: Incluir en el clausurado de los contratos de servicios de selección la exigencia de mantener los mismos criterios de igualdad de REE.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Establecer programas específicos para seleccionar mujeres que ocupen puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.

Realizar un seguimiento futuro del dato de promociones con el objetivo de ver su evolución y, en su caso, acreditar los motivos de rechazo.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
- Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados
- Porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado.
- Porcentaje de mujeres y de hombres con contrato indefinido y temporal.
- Porcentaje de mujeres y de hombres con jornada reducida por motivos legales divididos en grupos profesionales.
- Índice de absentismo de mujeres y hombres dividido por grupos profesionales y por antigüedad.
- Porcentaje de mujeres y de hombres con contrato de jornada completa y a tiempo parcial
- Porcentaje de mujeres y hombres en toda la organización.
- Edad media de mujeres y hombres y desglose por tramos de edad.
- Antigüedad media de hombres y mujeres y desglose por tramos de antigüedad.
- Nivel de estudios de la plantilla de mujeres y hombres.



2. Formación

Aspectos de mejora: Posibles aspectos de mejora respecto de la formación de personas empleadas en algunas situaciones sensibles como reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos o familiares y/o maternidades, especialmente en el momento de incorporación a su puesto de trabajo.

Objetivo: Ajustar los programas de formación para contemplar acciones dirigidas a personas empleadas en algunas situaciones sensibles.

Indicador de seguimiento:

$$\frac{\text{Horas de formación de hombres / nº empleados}}{\text{Horas de formación de mujeres / nº empleadas}}$$

El numerador y denominador de dicho cociente se ponderan por grupos profesionales (distinguiendo los operadores del resto de técnicos medios por sus singulares necesidades de cualificación).

3. Política de retribución

Aspectos de mejora: La brecha salarial es, en el año 2008, de 1,97 %.

Objetivo: Reducir la brecha salarial.

Indicadores de seguimiento:

- Brecha salarial.
- Salario medio de mujeres y hombres en la organización.
- Antigüedades medias de mujeres y hombres en la organización.



4. Comunicación y sensibilización

Aspectos de mejora: Aunque no se ha constatado la utilización de un lenguaje sexista en la organización, para garantizar la comunicación sin sesgo de género en cualquier medio es conveniente el desarrollo de una guía común de lenguaje no sexista en toda la organización.

También resulta conveniente reforzar los planes de comunicación interna para concienciar e informar sobre los objetivos del plan de igualdad y de las distintas medidas incluidas en éste.

Objetivos:

Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.

Reservar espacios en las acciones de comunicación interna para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Incluir en la encuesta de clima laboral aquellos aspectos que se consideren relevantes del Plan de Igualdad con el objetivo de poder valorar su percepción y calado en la organización.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo extender estos a las mismas.

Indicadores de seguimiento:

- Número de acciones de comunicación realizadas en materia de igualdad.
- Número de consultas recibidas al respecto en el buzón de comunicación interna.
- Valoraciones obtenidas sobre la materia de igualdad en la encuesta de clima laboral.



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN POSTERIOR

Al objeto de obtener resultados eficaces en cuanto a la implementación de los objetivos recogidos en el Plan, es necesario establecer los mecanismos que aseguren el seguimiento y control respecto del cumplimiento de los mismos.

La dirección de la empresa procurará:

- Asegurar que la gestión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se lleva a cabo según los objetivos detallados en el presente Plan de Igualdad.
- Fomentar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establezca la legislación vigente en cada momento.

La Comisión Paritaria de Igualdad se encargará principalmente del seguimiento de este Plan. Para ello, esta Comisión Paritaria de Igualdad:

- En el seno de la propia Comisión, realizará sesiones de trabajo para proponer posibles modificaciones o correcciones al Plan.
- Velará por el cumplimiento efectivo de los principios y objetivos recogidos en este Plan de Igualdad.
- Participará en la elaboración de un informe anual de conclusiones en el que se ponga de manifiesto la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.