



COMISION DE IGUALDAD



INFORME DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS PROPUESTAS



24 de Octubre 2013

En Madrid, siendo el día 24 de Octubre de 2.013, se reúnen las representaciones que a continuación se indican:

En representación de ASISA, Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, S.A.:

- Dña. Virginia Díaz
- Dña. Lourdes Bartolomé

En representación de la Sección Sindical de CC.OO. en ASISA:

- Dña. Esther de la Torre
- Dña. Marta Barrio

Y acuerdan firmar el **Informe de Evaluación Anual sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades** referido al año 2.012

PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

- Acceso al empleo y selección.** Disponer de la información respecto al procedimiento para la selección y reclutamiento de los trabajador@s, para poder evaluar si los criterios para la selección de personal son homogéneos; Igualmente, datos sobre la aplicación de Infoempleo para poder cuantificar en función del género las solicitudes de empleo y entrevistas.
- Formación.** Documentación sobre el curso de sensibilización en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo, así como la necesidad de volver a impulsarlo, sobre todo, en niveles superiores (1,2,3 y 4). Promocionar la Igualdad en el Espacio de Formación empezando por insertar el icono, tal como se propuso en la última reunión. Facilitar los datos que faltan en esta evaluación respecto a “modalidades de formación” año 2011 y 2013. Retomar el curso de igualdad on line realizado en su momento para debatir mejoras en el mismo.
- Promoción y Clasificación profesional.** Practicidad en la utilización del sistema Hay Group (en el período que comprende esta evaluación cuántas veces se ha utilizado, cuántas promociones se han concedido por el sistema...). Debatir posibilidades para mejorar la presencia de las mujeres en los niveles 1,2 3, y 4.
- Retribución.** Ausencia de información completa para poder evaluar la igualdad. El nivel no es una variable objetiva para poder comparar, las diferencias vienen en la retribución variable dentro de un mismo nivel de un mismo departamento.
- Tiempo de trabajo.** La flexibilidad horaria no es para tod@s, y para que sea igualdad debería ser una opción que todo el personal pueda disfrutar, tal como marca el Convenio de Seguros en su artículo 47.9.A.
- Conciliación Laboral, personal y familiar.** Debatir la posibilidad de aumentar la flexibilidad horaria en casos de reducción de jornada y otras situaciones de especial atención. Fomentar medidas de conciliación familiar. Habilitar el buzón de sugerencias junto al icono de igualdad y unido al comunicado de los resultados de esta evaluación, es decir, mejorar los mecanismos de comunicación. Debatir opciones para impulsar las solicitudes de reducción de jornada en hombres, por ahora son 100% mujeres.
- Prevención en materia de acoso sexual.** Información sobre la formación en materia de acoso llevada a cabo en la empresa, para la plantilla de Asisa. y en su defecto, retomarla para estudiar mejoras en el protocolo. Retomar el curso online llevado a cabo para debatir mejoras.
- Sensibilización y comunicación.** Enviar esta evaluación firmada a la plantilla, o en su defecto, colgarla en la intranet junto al nuevo icono de Igualdad y el buzón de sugerencias.