

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo

Delegación Provincial de Sevilla

Código de Convenio número 41100012112011.

Visto el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa LIPASAM, aprobando el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la referida entidad.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa LIPASAM, aprobando el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la referida entidad.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 13 de abril de 2011.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL LIPASAM.



En Sevilla, siendo las 12.00 horas del día 24 de febrero de 2011, en la sede social de la Empresa LIPASAM (Limpieza Pública y Protección Ambiental, S.A.M.), calle Virgen de la Oliva s/n, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria Negociadora del Octavo Convenio Colectivo, conforme a la representación y legitimación que le reconoce en el plano negociador el actual Convenio de aplicación en la empresa en su artículo 7.

Da comienzo la sesión con presencia de las personas que a continuación se relacionan.

Por parte de la representación de la Dirección de la Empresa:

- Don Manuel Torreglosa Pérez
- Don Alejandro Andújar Bors
- Doña Carolina Fernández Escorial
- Doña M.^a Carmen Rodríguez Gutiérrez
- Don Antonio Román Escribano
- Don Eduardo Díaz Rubiano
- Don José Beato Armijo
- Doña Rosario Durán Rodríguez

Por parte de los Representantes de los Trabajadores:

- Don José Luis González Blasco
- Don Antonio Bazo Mora
- Don Andrés Doblado Cordero
- Don Fernando Castilla Ruiz
- Don Francisco González Velo
- Don José Vallecillo Nieto
- Don Manuel Gómez Ruiz
- Don Manuel Vargas Jiménez

La presente reunión tiene por objeto cumplir el compromiso adquirido en la Disposición Transitoria Primera del Octavo Convenio Colectivo, donde se





establece que una vez que en la empresa quedara aprobado el PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres en LIPASAM, este formará parte indisoluble del Convenio Colectivo, con sus mismos efectos, y como ANEXO V.

El Plan de Igualdad de la empresa LIPASAM ha quedado redactado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este capítulo dispone que las empresas de más de 250 personas empleadas y aquellas que voluntariamente así lo acuerden, establezcan medidas destinadas a combatir la discriminación en razón del sexo y a fomentar la igualdad entre ambos géneros.

El presente Plan ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad, órgano paritario competente en esta materia específica. En el citado documento se establecen los principios y objetivos que deben recogerse y adaptarse en el seno de la empresa, y se acuerdan medidas y actuaciones para promover la igualdad de género.

Analizado el documento del Plan de Igualdad en esta sesión por la Comisión Paritaria del Octavo Convenio Colectivo por todos sus miembros.

Acuerdan:

1. Aprobar por unanimidad el PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres en LIPASAM. (Se adjunta)
2. Aprobar por unanimidad de sus miembros que el citado PLAN DE IGUALDAD forme parte indisoluble, con sus mismos efectos, y como ANEXO V del Octavo Convenio Colectivo.

En cumplimiento del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, se une la presente acta, encargándose la gestión de registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de este Convenio Colectivo a don Antonio Román Escribano, miembro de la Comisión Negociadora, quien la deberá efectuar en la Delegación Provincial de Sevilla de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía dentro del plazo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con todo lo anterior, se firma esta acta en el lugar y fecha indicados.

Siendo las 13.00 horas, se levanta la sesión.

Plan de igualdad entre hombres y mujeres de Lipasam.

1. Introducción.



Todas las personas deben tener la misma dignidad humana y ser iguales en derechos y deberes, también en el ámbito de las relaciones laborales.

Es por tanto obligación real que se vaya consiguiendo a todos los efectos la equiparación legal y social de todas las personas.

El presente documento establece el Plan de Igualdad de la empresa LIPASAM, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este Capítulo dispone que las empresas de más de 250 personas empleadas y aquellas que voluntariamente así lo acuerden establezcan medidas destinadas a combatir la discriminación en razón del sexo y a fomentar la igualdad entre ambos géneros.

Por su parte la Disposición Transitoria primera del Convenio Colectivo de LIPASAM 2009-2011, firmado el 25 de mayo de 2009 se remite a la elaboración de un Plan de Igualdad, el cual una vez aprobado se incorporaría a dicho instrumento y con sus mismos efectos, pasando a convertirse en su Anexo V.

El presente Plan se ha elaborado a través de la Comisión de Igualdad, órgano paritario competente en la materia, habiendo sido aprobado de manera definitiva por la Comisión Paritaria del mencionado Convenio de LIPASAM.

En este documento se establecen los principios y objetivos que deben recogerse y adaptarse en el seno de la empresa, y se acuerdan, medidas y actuaciones para promover la igualdad de género.

El Plan se compone de un conjunto de medidas, acordadas después analizar la situación en el seno de la empresa en materia de género, con la idea de avanzar en LIPASAM hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo, con medidas que posibiliten la conciliación de la vida personal y laboral.

2. Antecedentes.

Limpieza Pública y Protección Ambiental Sociedad Anónima Municipal (LIPASAM) fue creada por el Ayuntamiento de Sevilla en el año 1986, como empresa cien por cien municipal, para, mediante la gestión directa prestar, entre otros, los servicios públicos consistentes en la limpieza de las vías públicas y la recogida de los residuos urbanos del municipio.

En la actualidad la empresa presta, entre otros, los siguientes servicios a la ciudad:

- Limpieza de las vías públicas: barrido, baldeo y vaciado de papeleras.
- Recogida y transporte de residuos urbanos: orgánicos, papel y cartón, envases.



- Recogida de pilas, muebles y vehículos abandonados, estos últimos, una vez son declarados residuos.
- Limpiezas especiales: movida, solares, limpiezas urgentes, mercados, limpieza del río, lavado de papeleras y contenedores.
- Planes especiales: Semana Santa, Feria, Navidad, Cabalgata de Reyes, Veladas, etc.
- Puntos Limpios: para depositar residuos especiales,
- Inspección del cumplimiento de la Ordenanza de Limpieza Pública y Gestión de Residuos Urbanos.
- Registro de gestores de RU de Sevilla.
- Etc.

LIPASAM cuenta con una plantilla media de 1.582 personas durante el año 2009, distribuida en dieciséis centros de trabajo y una oficina central, estando repartida dicha plantilla en distintos turnos y con diversos sistemas de trabajo, de acuerdo a las necesidades de los distintos servicios y tratamientos.

El sector donde LIPASAM desempeña su trabajo, limpieza viaria y recogida de residuos, ha sido históricamente un sector en el cual su personal de servicios ha sido fundamentalmente del sexo masculino, al igual que la mayor parte del mercado de trabajo, con alguna presencia femenina en puestos administrativos (secretarias), ello es así, porque hace años, éste, se consideraba un trabajo sucio, penoso e incluso en algunas ocasiones casi marginales, mal retribuido y propio, por tanto “de hombres”.

La plantilla de LIPASAM, que procedía del antiguo servicio de limpieza del Ayuntamiento de Sevilla, cumplía estas características, de manera que casi el 100% del personal de servicios era de género masculino, ya que era un sector mal visto socialmente.

No es hasta 1987 cuando por primera vez se incorporan mujeres a la limpieza viaria de la empresa, procedentes estas temporales en el sector agrícola.

3. Diagnóstico en materia de igualdad.

Antes de entrar a analizar el diagnóstico de la situación, conviene precisar, que la propia estructura en la que se almacenan los datos en la empresa adolece en muchas ocasiones de la desagregación necesaria en materia de género, lo que no facilita la obtención de la información, siendo ésta, precisamente, una de las mejoras que el propio Plan se plantea a fin de facilitar la información.



En base al Diagnóstico efectuado por “Fundación Mujeres”, en colaboración con el Instituto de la Mujer a través del Programa Iguale en junio 2009, y a otros indicadores y estadísticas, podemos hacer el siguiente resumen de la situación actual:

— Distribución de la plantilla estable.

La presencia de la mujer en la plantilla estable de LIPASAM es muy minoritaria (13,5%), debido a:

— Razones históricas: tardía incorporación de la mujer.

— Otras contrataciones: en el resto de categorías se siguen incorporando mayoritariamente hombres.

<i>Plantilla estable</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
2007	153	1.181	1.334	11,5 %	88,5%
Junio-09	190	1.256	1.446	13,1%	86,9%
Feb-10	192	1.231	1.423	13,5%	86,5%

— Composición del personal de sustitución de vacaciones y eventos especiales.

El personal eventual es el mecanismo a través del cual la empresa cubre sus necesidades temporales, tales como sustitución de vacaciones, S. Santa, FERIA y otras campañas puntuales, permitiendo con el tiempo el acceso a puestos de trabajo estables o indefinidos, cauce durante algún año.

<i>Plantilla eventual</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
2008	210	348	558	37,6%	62,4%
2009	199	320	519	38,3%	61,7%
Feb-10	197	307	504	39,1%	60,9%

— Promociones.

Respecto a promoción interna durante el año 2008 y 2009, debido a la terminación del convenio colectivo y la nueva firma del siguiente, las promociones se han aplazado hasta mediados del año 2009, fecha en la que se han publicado las plazas ofertadas, ascendiendo a un total de 91 en diferentes grupos profesionales y categorías. Las promociones de dichas plazas se irán celebrando a lo largo de 2010.

En el año 2009, han existido dos ascensos:

- A la categoría de Director, hombre.
- A la categoría de Técnico Gestión de Procesos, mujer.

— Formación.

En cuanto a la participación en actividades formativas, los resultados desagregados por sexo de los dos últimos años son los siguientes:

<i>Formación</i>	PARTICIPANTES			%	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
2008	93	472	565	16,5%	83,5%
2009	248	538	786	31,6%	68,4%

Podemos apreciar que en materia de formación, el porcentaje de participación de las mujeres es superior al correspondiente a la plantilla estable que es del 13,5%, por lo que en este terreno la evolución es positiva, aunque deberíamos avanzar en el conocimiento del tipo de cursos y las categorías que han recibido esta formación.

— Permisos retribuidos/conciliación de la vida personal y laboral.

El vigente Convenio Colectivo de LIPASAM en sus artículos 23, 24 y 25 establece distintos tipos de permisos y cambios de jornada que mejoran los mínimos legales sobre esta materia y que facilitan cierta conciliación de la vida personal con la



laboral.

Sin embargo, los datos ponen de manifiesto que aunque el 100% de los hombres a los que les correspondía el permiso de paternidad lo han disfrutado, los permisos de maternidad y de lactancia o las excedencias por cuidado de familiares, recaen exclusivamente sobre mujeres.

Respecto a permiso por reducción de jornada para cuidado de hijos menores de 8 años y personas dependientes por discapacidad o mayores, este derecho solo lo han ejercido mujeres, ascendiendo el número a 8.

— Categorías profesionales.

En LIPASAM, existen una gran variedad de categorías profesionales. En la tabla adjunta las agrupamos en los siguientes ocho niveles jerárquicos con su correspondiente distribución por sexos:



	Categoría / Sexo				% Categoría / Sexo			
	2007		2009		2007		2009	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Categoría prof.								
Director de Servicio		12		10	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Jefe de Servicio	1	9	1	9	10,00%	90,00%	10,00%	90,00%
Jefe Técnico	1	4	1	5	20,00%	80,00%	16,67%	83,33%
Jefe Administrativo		5		5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Técnico Gestión Proceso		14	5	18	0,00%	100,00%	21,74%	78,26%
Oficial Técnico		5		5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial Administrativo	11	3	11	3	78,57%	21,43%	78,57%	21,43%
Auxiliar Técnico		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Auxiliar Administrativ	5	1	5	1	83,33%	16,67%	83,33%	16,67%
Encargado		10		11	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Capataz	3	36	3	33	7,69%	92,31%	8,33%	91,67%
Inspector		10		9	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Operador de Planta		7		9	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Patrón		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 1ª. Conductor.	2	199	3	206	1,00%	99,00%	1,44%	98,56%
Auxiliar de Servicio	4	24	4	24	14,29%	85,71%	14,29%	85,71%
Oficial V.L.	27	132	26	123	16,98%	83,02%	17,45%	82,55%
Oficial Lavadero		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Almacenero		3		4	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial C	1	24	1	21	4,00%	96,00%	4,55%	95,45%
Ayudante de Planta		8		8	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Marinero		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Peón	113	635	131	640	15,11%	84,89%	16,99%	83,01%
Encargado general		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Encargado de taller		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Maestro		5		5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Jefe de equipo de tall		2		2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 1ª		32		29	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 2ª		2		2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 3ª		12		16	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 1ª Polivalente		27		23	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Oficial 3ª Polivalente		1		1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Total general	168	1228	191	1228	12,03%	87,97%	13,46%	86,54%

La inmensa mayoría de la plantilla, tanto mujeres como hombres se agrupan en el nivel de Operarios. Se detecta que en el grupo de Inspectores no hay mujeres representadas y que en el resto de los grupos sigue siendo muy inferior la presencia del sexo femenino, especialmente en el de directivos, jefes técnicos/admón., mandos intermedios, operarios cualificados. También observamos que ha habido una mejoría respecto al Personal Técnico, con la incorporación de cinco mujeres.

— Presencia en las distintas actividades de trabajo.

Se aprecian diferencias en la presencia de mujeres y hombres, prácticamente inexistentes en algunas áreas como Plantas, Recogida, Taller y Almacén.



DISTRIBUCIÓN POR DISTINTAS ACTIVIDADES (FEB. 2010)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
RECOGIDA	3	278	281	1,1 %	98,9 %
VIARIA	132	642	774	17,1 %	82,9 %
ESPECIALES	26	110	136	19,1 %	80,9 %
OFICINAS	26	73	99	26,3 %	73,7 %
TALLER Y ALMACÉN	5	96	101	5,0 %	95,0 %
PLANTAS (NEUMÁTICA /TRANSFERENCIA)	0	32	32	0	100,0 %
TOTAL	192	1231	1423	13,5 %	86,5 %

Se observa que en el porcentaje sobre cada actividad de trabajo en la empresa, la presencia de mujeres es muy inferior en la recogida, taller-almacén y sobre todo en plantas (neumática-transferencia), donde no existe presencia de éstas.

Las actividades donde se concentran mayor número de presencia femenina es la viaria, especiales, siendo el mayor porcentaje en oficinas, todo esto debido a lo expuesto anteriormente.

— Contenido del Convenio Colectivo.

Del conjunto del articulado del Convenio Colectivo 2009-2011 no se desprende existencia de discriminación en materia de género, aunque sí es cierto que se debe comenzar a utilizar cada vez más un lenguaje que sea neutro en materia de género o que abarque a ambos sexos. Este aspecto sería interesante comenzar a abordarlo en la propia denominación de las distintas categorías (técnicos/técnicas, conductores/conductoras,...).

— Equiparación salarial.

Las retribuciones en LIPASAM vienen establecidas en el Convenio Colectivo, en el que, no existe discriminación en materia de sexo, al aplicarse indistintamente a la persona que desempeña dicha categoría sin hacer distinción entre mujer u hombre.

Conclusiones del diagnóstico

Si analizamos los ítems anteriores, se observa que sobre el papel no existen medidas que sean discriminatorias contra alguno de los sexos. Tampoco se tiene conocimiento de incidencias o denuncias por discriminación en razón de género.

Pero de estos mismos datos, también se puede concluir que aún queda camino por recorrer hacia la igualdad en el seno de la empresa, ya que aunque el Convenio Colectivo no lo impide, son otro tipo de circunstancias sociales, familiares y culturales las que suponen un obstáculo para la consecución de la



igualdad.

Este Plan pretende remover los obstáculos que impiden una igualdad real entre todas las personas asalariados y más en concreto en la empresa LIPASAM.

Revisión del diagnóstico

Este diagnóstico se corresponde con la fecha de elaboración del Plan de Igualdad, por lo que debe someterse a revisión al menos, cada año o siempre que las partes lo acuerden, a fin de tomar las decisiones oportunas en cada momento.

4. Comisión de igualdad.

LIPASAM ha constituido una Comisión de Igualdad de carácter paritario, componiéndola tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

El Objetivo de la Comisión es el establecido en el Artículo 1, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en LIPASAM”, Para lograr dicho objetivo, como principal instrumento, se aprobarán los correspondientes planes de igualdad en la empresa.

Competencias.

Entre otras, la Comisión de Igualdad tiene las siguientes competencias:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Realizar y aprobar el diagnóstico del Plan de Igualdad.
3. Elaborar y proponer el Plan de Igualdad de la Empresa para su aprobación a la Comisión Paritaria de Convenio.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
6. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente contra la discriminación para lograr los objetivos expuestos.
7. Realizar, examinar y debatir las propuestas que se pudieran aplicar y desarrollar en la empresa.





8. Proponer a la Comisión Paritaria, aquellas medidas que puedan suponer modificación del Convenio Colectivo de LIPASAM.

9. Solicitar información y documentación para el desarrollo de las acciones de ésta Comisión.

10. Informar al personal de la empresa de temas de interés relacionados con el objeto de la Comisión.

11. Proponer la realización de cursos o acciones de concienciación en los planes de formación, en relación con la igualdad de género.

12. Tomar parte activa de cualquier problema que exista en materia de discriminación e igualdad, sin menoscabo de las competencias y capacidad de actuación de cualquier órgano.

Adopción de acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requieren el voto favorable de la mayoría de cada parte, siendo vinculantes estos para todas las partes.

5. Contenido de Plan.

Los Principios de aplicación en la elaboración de este Plan son:

1. Dar cumplimiento a la Ley y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo.
2. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa.
3. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en igualdad de oportunidades.
4. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso o discriminación por razón de sexo, que se puedan producir en el seno de la empresa.
5. Asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios profesionales y objetivos, garantizando la transparencia y la igualdad en los procesos.

Principales objetivos:

5.1. Selección y contratación:

Objetivo: Garantizar la objetividad y fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la selección y acceso al trabajo.

5.2. Promoción:





Objetivo: Garantizar la objetividad y fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las promociones y acceso al puesto de trabajo.

5.3. Conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivo: Reforzar las medidas que permitan compatibilizar la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres con el desarrollo laboral y profesional.

5.4. Formación y Sensibilización en Igualdad y Conciliación

Objetivo: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y concienciar y formar en materia de igualdad.

5.5. Protocolo de prevención y actuación ante el acoso.

Objetivo: Prevenir el acoso sexual o por razón de género en LIPASAM.

5.6. Retribuciones y ayudas sociales.

Objetivo: Asegurar la equidad interna y facilitar la información en ayudas sociales a los empleados y empleadas de la empresa.

5.7. Comunicación.

Objetivo: lograr una comunicación interna y facilitar de información externa que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

5.8. Prevención de riesgos.

Objetivo: Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas y biológicas de la población trabajadora en el desarrollo del trabajo

5.9. Instalaciones.

Objetivo: Lograr presencia más equitativa en materia de género en los distintos centros de trabajo y sus actividades, adaptándose para hombres y mujeres todos los centros (vestuarios).

5.10. Sistemas de información y de almacenamiento de datos.

Objetivo: Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información desagregada por sexos.





6. Desarrollo y seguimiento del Plan.

El seguimiento de los objetivos, las acciones, las responsabilidades y los plazos se llevará a cabo a través de la Comisión de Igualdad, quien hará las propuestas oportunas para la consecución de las metas y resultados propuestos.

7. Vigencia del Plan.

La duración del presente Plan de Igualdad está relacionada con la duración del Convenio Colectivo de LIPASAM, por lo que vigencia

alcanza desde la firma del Plan hasta el 31-12-2011, procediéndose a su prórroga y denuncia según lo establecido en dicho Convenio.

