

ACUERDO DE IGUALDAD MUJER-HOMBRE

De una parte GEFCO ESPAÑA, S.A., representada por D. José Augusto Sánchez Albalá, Director de Recursos Humanos y por D. José Francisco Carrera Fernandez, Responsable de Relaciones laborales, y de otra, el Comité de Empresa de GEFCO en la Provincia de Pontevedra; con objeto de promover la igualdad de oportunidades, han acordado la suscripción del presente acuerdo, según los siguientes postulados.

Preámbulo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos convenios y tratados internacionales y también es un principio fundamental de la Unión Europea, de tal manera, en este último caso, que desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre los dos sexos y la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El objetivo de GEFCO ESPAÑA S.A. al firmar el presente acuerdo es implementar una cultura institucional para la igualdad de género en la empresa, con el fin de garantizar a la plantilla laboral el acceso a condiciones igualitarias de trabajo para ambos sexos. De igual manera, a través del presente documento se busca que cada persona que presta sus servicios en la compañía mejore su calidad de vida y su entorno social.

En cuanto al alcance, el acuerdo pretende dirigirse y abarcar a todos los ámbitos y departamentos de la empresa, dado que se fundamenta en las tres dimensiones siguientes:

1. Perspectiva cultural: la búsqueda de una cultura de la igualdad.
2. Perspectiva de gestión: gestión de la igualdad.
3. Perspectiva legal: aplicación de la normatividad internacional, nacional y estatal de igualdad.

Todas ellas tendentes hacia un mismo fin que es el que más repercusión social ha tenido desde el siglo pasado, **la igualdad de las personas de distinto genero**, que defiende la supresión de las diferencias, no objetivables, tanto de trato como de derecho por razón de género por medio de acciones afirmativas positivas.

Hoy día no existe organización que no declare como propio este principio, aunque lo cierto es que se aprecian disfunciones en aspectos parciales, lo que ha generado que en el ámbito comunitario, se haya abordado este tema profusamente llegando a la conclusión de que es necesario adoptar políticas transversales que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida política y social, y económica; y a efectos de la empresa, en los campos de empleo y de la supresión de las barreras de genero.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros(art. 111).

La legislación española desde la suscripción del tratado de Roma a nivel comunitario, se ha hecho eco de la importancia de hacer efectiva la igualdad hombre-mujer, y las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas un paradigma de la protección contra la discriminación (declaración universal de los derechos humanos, entre otras convención y pactos), por cuanto que la independencia económica es uno de los factores necesarios para la igualdad. Finalmente, la legislación española ha desembarcado en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y en un florecimiento de distintas recomendaciones todas dirigidas por el instituto de la mujer a nivel nacional, y por sus representación en las distintas administraciones autonómicas.

El acceso al mundo laboral es una de las prioridades marcadas, la igualdad de retribuciones y las condiciones, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral son los otros cimientos sobre los que descansa la norma. Esta norma no es sino reflejo de la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en la aplicación del principio de igualdad: entre ellas la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002; la Directiva 86/113/CEE (sic), de 11 de diciembre, sobre la igualdad en el ejercicio de la actividad autónoma, y la protección de la maternidad; la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental (UNICE, CEEP y CES).

En cuanto a la negociación colectiva estructural, se tienen en cuenta los acuerdos y las recomendaciones derivadas del ANC 2003 y del ANC 2005.

Especial énfasis recoge la norma en la violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas de protección de la mujer en el marco de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y también la situación de las mujeres con discapacidad y en situación de exclusión social, como consecuencia de maltrato, la prostitución, las drogadicciones, la inmigración o por su condición de exreclusas, o por cualquier otra condición personal o de su entorno.

El motivo de que esta normativa europea haya aplicado mediante norma de transposición a los estados miembros es por la detección de un común denominador en estos estados de un reconocimiento incluso a escala constitucional (art.14 de la Constitución Española, en nuestro caso), pero que no terminan por ser suficientes para promover una efectiva y real igualdad de oportunidades en la vida cotidiana.

Por ello las partes firmantes, conscientes de esta situación se proponen hacer una aportación convencional dentro del ámbito de sus responsabilidades laborales y organizativas al objeto de formalizar y profundizar en la práctica, dentro de GEFCO ESPAÑA SA, políticas que ya se vienen aplicando, haciendo patente el principio de la igualdad de oportunidades.

Dado que en el sector de la logística y el transporte se observa una menor presencia femenina, parece adecuado poner en práctica políticas concretas de integración en aquellos aspectos sociales y laborales en los que se aprecie un mayor déficit representativo con el objeto de tender a un concepto de sociedad donde las diferencias vengan marcadas no por el género, sino por las aptitudes, valores y competencias de cada persona.

Por otra parte los firmantes de este acuerdo se comprometen a instar tanto a las administraciones publicas como a asociaciones profesionales, y a colaborar con ellas en la promoción de iniciativas en este sentido. También constatan la necesidad de continuar prestando una especial atención tanto a la mejora de las condiciones de trabajo como a la conciliación de la vida laboral y familiar, elementos imprescindibles para una real practica del principio de igualdad.

Ámbito de aplicación.

Primero. GEFCO ESPAÑA SA desarrolla y aplica a través de distintos documentos como el plan de igualdad (art. 45 de Ley Orgánica 3/2007) o el presente compromiso empresarial de igualdad entre hombre y mujer, al objeto de hacer efectiva la integración laboral de las personas de distinto genero y velar por la efectividad de la igualdad de oportunidades de ambos sexos. Este documento tiene por tanto aplicabilidad a toda la empresa, independientemente de las acciones concretas que como consecuencia del mismo o de otros documentos, desarrollen las unidades o agencias pertenecientes a GEFCO ESPAÑA SA.

El presente documento ha sido objeto de presentación e información a la representación laboral de los trabajadores, como parte de las acciones en materia RSC, para hacer notorio que la promoción de la no discriminación sea una política perseguida directamente a través de la representación colectiva.

GEFCO ESPAÑA SA puede hacer uso publicitario, y lo hará cuando así lo entienda según la necesidad, la máxima difusión a sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

Segundo. GEFCO ESPAÑA SA decide hacer de la transversalidad un modo de operar en materia de integración de la mujer y el hombre en el mundo laboral, en el mercado del transporte y la logística, y en la cooperación con las administraciones para explotar al máximo las oportunidades de avance en materia de igualdad.

Tercero. Al objeto de establecer un lenguaje común que facilite el acceso de los trabajadores a los medios para la evitación de la discriminación, y simplificar el proceso de investigación y persecución de situaciones de acoso y discriminación por razón de sexo, GEFCO ESPAÑA SA, define los siguientes conceptos:

Trato discriminatorio directo. Es la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en la misma situación.

Trato discriminatorio indirecto. Ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.

Plan de igualdad. El plan de igualdad de GEFCO ESPAÑA (art.46 de la Ley Orgánica 3/2007) es un conjunto de medidas adoptadas tras haber obtenido un diagnóstico del ambiente laboral de la empresa, tendente a alcanzar en GEFCO la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este documento está referido a toda la empresa, y fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para

favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Distintivo de igualdad. La Ley Orgánica 3/2007, en su art.50 prevé la obtención de un distintivo de marca que de publicidad a la implicación asumida en el cumplimiento de dicha normativa y en el abanderamiento empresarial para la consecución de hacer efectiva la igualdad entre hombre y mujer en el seno de la empresa, su contribución a la sociedad y en concreto al cambio dentro del mercado de trabajo y del espectro sectorial. GEFCO aspirará con su conducta a la obtención en los términos previstos legalmente y cooperará a que otras empresas del sector cooperadoras con él se certifiquen igualmente.

Acciones afirmativas. Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acoso Sexual. Acto cometido por quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Discriminación. Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Estereotipo. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género. Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

Igualdad de oportunidades. Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Perspectiva de género. Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Rol. Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Sexo. Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

Transversalidad. Es la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas, de modo, que desde que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas bien públicas o privadas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real. Término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como gender mainstreaming. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995. El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Sobre el empleo.

Cuarto.- La empresa se compromete a que mujeres y hombres con independencia de su rol, reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades de empleo, tanto en los procesos de reclutamiento y selección, como en la estructura de decisión, estructura organizativa, cobertura de vacantes, formación y desarrollo profesional, así como salarios, prestaciones y planes de carrera. Los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo (en las áreas que lo necesiten) serán expresados en lenguaje no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria.

Quinto. Adoptar un criterio decisorio que privilegie a aquel genero (hombre o mujer) como parte de un grupo de difícil empleabilidad, en los procesos de selección y como perfil concreto, siempre en condiciones de competitividad y de equilibrio. Especialmente, en el sector del transporte, donde suele haber un predominio en el espacio normalmente reservado al género masculino.

Los diferentes procesos de selección utilizados en la cobertura de los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se aplican y desarrollan exactamente bajo las mismas condiciones para unos y otras.

Las descripciones y requisitos de los puestos se realizan objetivando las necesidades del mismo, y poniendo énfasis en la necesidad real del puesto y no en elementos que puedan conducir a una discriminación directa o indirecta.

Como consecuencia de lo anteriormente dispuesto y si ello fuera posible, se prevé un equilibrio global entre las personas seleccionadas y aquellas candidaturas adecuadas a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir, que se hayan recibido de personas de uno y otro género.

Sexto. La empresa garantizará la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a cargos, incluyendo aquellos de mayor complejidad jerárquica o funcional.

Asimismo, se compromete a que, en caso de igualdad de circunstancias, se otorgue preferencias a las personas del sexo subrepresentado, para lograr la representación paritaria de ambos sexos.

Los principios anteriormente definidos son de aplicación tanto en los procesos en los que la selección se realice directamente por GEFCO ESPAÑA SA, como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.

No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible novación o rescisión. GEFCO ESPAÑA SA, procurará el tratamiento desagregado en listas de selección por competencias, bien para su reclutamiento o para la obtención de beneficios en función del merito, del dato personal del nombre y en general cualquiera que determine el sexo siempre que este pudiera derivar en un acto discriminatorio.

Séptimo. Es constatable la escasa presencia de las mujeres en determinadas especialidades técnicas y cualificaciones profesionales relacionadas con las actividades del transporte y la logística. Se considera como necesario contribuir a hacer evolucionar esta situación, emprender acciones que animen a las mujeres a realizar estudios y obtener titulaciones en los ámbitos técnicos y científicos relacionados con el sector de transporte y la logística. Con dicha finalidad, por la empresa se estudiará la posibilidad de iniciar vías de cooperación con los Organismos Públicos competentes, Asociaciones profesionales, que perseguirán el fomento y la promoción entre las mujeres de las formaciones y cualificaciones citadas.

Gefco España S.A. tiene el compromiso de diseñar descripciones y perfiles de puesto asuman un lenguaje incluyente y que éstos sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo. Las funciones y actividades que desempeña el personal corresponderán fehacientemente a la descripción del puesto para el que se contrata.

Sobre el fomento del empleo, de la empleabilidad y el derecho de promoción.

Octavo. En las ofertas de empleo que GEFCO ESPAÑA SA publique, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún termino o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado así por los potenciales candidatos como tal.

A todo proveedor exterior que colabore con GEFCO ESPAÑA SA en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente ACUERDO, con el fin de que tenga presente los principios en que el mismo se inspira.

Asimismo, se realizarán los controles necesarios para vigilar por su adecuado cumplimiento.

No obstante, GEFCO velará por la existencia de un adecuado equilibrio entre lo dispuesto en los apartado anterior y las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios. De cara a terceros y en base al antedicho artículo, no entiende comprometida su política de compras, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

Noveno. GEFCO ESPAÑA SA desarrollara una política de mejora de la empleabilidad y tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el sector de la logística dentro de su empresa, y promover el avance social a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Las políticas de formación tanto de hombres como de mujeres irán enfocados a promover la empleabilidad, y GEFCO ESPAÑA SA, especialmente pujará por la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos del mercado de trabajo, llevando a cabo formaciones específicas al respecto para cumplir con dicho objetivo.

Décimo. La política salarial de GEFCO ESPAÑA SA en ningún caso tendrá en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

En este sentido y, sujeto a las necesidades productivas, la empresa pondrá los medios que garanticen el respeto al sistema de promociones, a lo largo del tiempo, asegurándose de preservar la promoción de hombres y mujeres según la categoría de estos o estas, respetándose, en todo caso, la necesidad de cumplir con los requisitos y competencias exigidos para cada promoción.

Decimoprimer. La gestión de las carreras profesionales estará basada en el nivel de competencia y aptitudes desarrolladas eficazmente en los puestos desempeñados, con independencia del género de cada persona. Datos que serán adecuadamente valorados por la empresa.

Asimismo, la empresa utilizará criterios adecuados de detección de potenciales internos para todos los trabajadores y trabajadoras integrados en un mismo GRUPO PROFESIONAL, y que estarán fundados en la formación, la experiencia, el ejercicio de las competencias profesionales, etc.

Consciente de la importancia que representa para la carrera profesional y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, los elementos formativos de que dispongan, GEFCO ESPAÑA SA, promoverá dentro de las acciones formativas que por la empresa se puedan determinar a tal efecto, el acceso de las mujeres a aquellas acciones formativas que puedan permitirles el desarrollo de carreras profesionales más evolutivas y el acceso a puestos de responsabilidad.

Decimosegundo.- Salarios y prestaciones. En la medida que lo permita la ley en la materia, la empresa adquiere el compromiso designar las remuneraciones de sueldos, salarios, y compensaciones sin discriminación por razón de raza, género, sexo, ideología política, religión o discapacidad.

La asignación de salarios obedecerá en todo momento al catálogo de puestos y perfiles, en función de la necesidad de formación, responsabilidad y cargo, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño, independientemente del sexo.

En aquellos colectivos profesionales en los que por la empresa se constata una desigualdad significativa entre hombres y mujeres, se concretarán acciones de formación específicas, teniendo en cuenta las necesidades y recursos que en cada momento existan y la formación de base de la persona.

Sobre las medidas facilitadoras del desarrollo de la actividad laboral

Decimotercero. La empresa brindará apoyo a su personal con el fin de contribuir a un equilibrio entre su vida familiar y profesional, lo cual tendrá efectos positivos en el desarrollo diario de las labores diarias.

Se garantizará por Gefco la igualdad efectiva al acceso a la conciliación de la vida familiar y laboral, la indemnidad de las personas partícipes de la misma, de modo que quede protegido el ejercicio del derecho y las personas que lo disfruten.

En consecuencia, se analizarán y estudiarán alternativas de progreso que, respondiendo a las necesidades e intereses de los hombres y mujeres en este terreno, sean organizativamente viables. En este sentido, se procurará colaborar con las Administraciones Públicas en aquellos programas e iniciativas orientados a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Decimocuarto. Establecimiento de una política de asistencia que cubra suficiente y necesariamente a las mujeres, haciendo especial énfasis en aquellos supuestos de indefensión por culpa de situaciones agravantes derivadas del sexo relacionadas con las prestaciones asistenciales, el tipo de asistencia cubierta, etc. GEFCO ESPAÑA SA también se compromete a la previsión de mecanismos para la detección de casos de maltrato y de violencia de género que pudieran afectar en el ámbito privado a los empleados.

Decimo quinto. Los responsables de los diversos centros y unidades operacionales velarán por que se eviten previsiones o exlimitaciones de tipo personal o profesional derivadas de razones de género.

Sobre las acciones de compromiso con la sociedad

Decimosexto. En la medida de sus posibilidades, GEFCO ESPAÑA,SA prestará su apoyo a los poderes públicos en las iniciativas que estos puedan desarrollar para la promoción, el estudio y la investigación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.

Se cuidará por parte de GEFCO ESPAÑA SA especialmente la colaboración con partners en el aspecto asistencial, mutuo y contributivo que actúen bajo premisas que garanticen un tratamiento no discriminatorio en la aplicación de sus beneficios y de sus condiciones (el sexo no puede ser considerado un factor de riesgo determinante), ya se trate de la previsión de comportamientos discriminatorios directos o indirectos.

Decimoséptimo. Cuando ello resulte aconsejable, se llevarán a cabo acciones dirigidas a toda la plantilla, en especial a aquellas personas que tengan responsabilidad sobre equipos, de cara a la consolidación, en el ámbito de la empresa y de la sociedad, de una cultura de igualdad de género.

Gefco haciéndose eco de las políticas estatales de ayudas públicas, y preferencias en concursos públicos a organizaciones que integren entre sus valores y actitudes acciones y programas tendentes a lograr la real consecución de la igualdad de género, promoverá dichas acciones y programas.

Decimooctavo. GEFCO ESPAÑA SA asume la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra

naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Sobre la imagen y la comunicación.

Decimonoveno. Los medios de comunicación social de la titularidad de GEFCO ESPAÑA SA velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres

Vigésimo. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

Vigesimoprimer. Los medios de comunicación social de titularidad velarán por el uso de un lenguaje correcto que cuide de mantener el equilibrio y la coherencia en el compromiso de promover la igualdad de género, de preservar la imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y ser coherente a la promoción de la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Vigesimosegundo. GEFCO vigilara porque la publicidad y las comunicaciones tanto con sus empleados en España como con el sector de población que pueda ser influida por dicha publicidad, no suponga nunca una ofensa o un acto discriminatorio.

Sobre el seguimiento del Acuerdo

Vigesimotercero. Mediante negociación colectiva se establecerá un sistema de seguimiento de la política de igualdad a informar por la representación de la empresa para la consecución de dichos objetivos: ampliar la empleabilidad en el sector y mejorar su formación para el futuro profesional dentro de la empresa.

Las partes firmantes se reunirán anualmente para asegurar la correcta aplicación del acuerdo y constatar los progresos realizados en esta materia. Caso de estimarse conveniente, en determinados Centros podrá constituirse un órgano de representación conjunta que supervise y controle la aplicación del presente acuerdo.

Sobre la vigencia

Vigesimocuarto. Este acuerdo tiene vocación de estabilidad, por lo que las partes firmantes se reunirán cuando lo estimen conveniente para constatar su actualidad, o introducir las modificaciones que fueren necesarias, no fijando fecha de vencimiento al mismo.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Acuerdo en Pontevedra, a 20 de septiembre de 2013,

por la empresa

por la representación social