

**PLAN
DE IGUALDAD
DE TRATO
Y
OPORTUNIDADES**

ZARDOYA OTIS y AESA

INTRODUCCION

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Constitución española, el artículo 111 del Tratado de Roma, Tratado de Amsterdam, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas; son suficientes preceptos jurídicos que obligan a la eliminación de las barreras de desigualdad entre hombre y mujeres.

En Zardoya Otis y AESA no pueden ser diferentes al resto de la sociedad española, europea y mundial; la perentoria necesidad de trabajar por conseguir un espacio de mayor igualdad de trato y oportunidades, lo es en Zardoya Otis y AESA de igual forma que en el resto de empresas. Pero la nuestra; además, cumple todos los requisitos jurídicos enumerados por la Ley para hacer obligatoria la negociación del presente Plan de igualdad de trato y oportunidades.

La situación en nuestra Empresa es a todas luces una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres; por tanto, la Dirección de Zardoya Otis y AESA, y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en el interés conjunto de conseguir un ambiente de igualdad de trato y oportunidades dentro de la Empresa, eliminando o trabajando para la eliminación de las desigualdades, en todos los segmentos de la organización; firman el presente plan de igualdad de oportunidades como herramienta válida para conseguir los siguientes objetivos:

- Incrementar el porcentaje de mujeres en la plantilla.
- Diversificar las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Conseguir una mejor conciliación de la vida laboral y personal.
- Evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo social.
- Proyectar una imagen interior y exterior de Empresa comprometida con la igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial las mujeres embarazadas; así como, medidas contra el acoso moral, sexual y moobing.
- Utilizar el Convenio Colectivo como instrumento para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Crear una Comisión para la igualdad de oportunidades, cuya función será velar por el correcto desarrollo del presente plan, garantizar su correcta ejecución, generar todas aquellas medidas necesarias y evaluarlas. En general trabajar por la igualdad en Zardoya Otis.

DIAGNOSTICO PREVIO

Previamente a la firma y posterior desarrollo del presente acuerdo, se deberá haber realizado un diagnóstico previo de la situación dentro de la Empresa basado en los siguientes parámetros:

- 1.- Selección.
- 2.- Formación.
- 3.- Promoción.
- 4.- Conciliación
- 5.- Salud.
- 6.- Comunicación y publicidad.
- 7.- Relaciones laborales.
- 8.- Acciones internas.

Este diagnóstico, las medidas a tomar y la evaluación de éstas, se realizarán en el seno de la Comisión para la igualdad de oportunidades.

COMISION PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Se crea una Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades, que se compondrá de cuatro miembros de la parte social y cuatro de la Dirección; en la composición de la misma, se velará por que el mayor número de segmentos de la Empresa estén representados en ella, así como por la presencia de mujeres en su seno.

Esta Comisión se reunirá de manera periódica cada tres meses y de manera extraordinaria a solicitud de una de las partes, cuando la importancia de algún asunto así lo requiera.

La función principal de esta Comisión será la de trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la Empresa; además de las funciones que en el presente acuerdo se fijen, y las que se puedan especificar en el XVI Convenio Colectivo.

El tiempo utilizado por los Delegados o Delegadas de la parte social para el desarrollo de las funciones de esta Comisión, no correrá a cargo de su crédito sindical. Los medios materiales y económicos necesarios serán aportados por la Dirección de la Empresa.

ACCIONES DE MEJORA

Con el fin de conseguir un ambiente de igualdad dentro de las diferentes estructuras de la Compañía se propondrán de una manera previa a las primeras deliberaciones de la Comisión para la igualdad de oportunidades, una serie de acciones de mejora, separadas por las siguientes áreas: Selección, formación, promoción, conciliación, salud, comunicación, relaciones laborales y acciones externas.

1.- Área de selección:

- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.
- Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista, si lo hubiere.
- Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas.
- Especificar en la oferta de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que puedan acceder, que a estos puestos pueden acceder tanto hombre como mujeres.
- Eliminar de los textos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier contenido sexista o sobre la vida privada, si lo hubiere.
- Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos.
- Incluir mujeres con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de selección.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén subrepresentadas.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- Establecer cuotas igualitarias entre mujeres y hombres de nuevo acceso a la Empresa.

Área de formación:

- Informar a todo el personal de la Empresa, de las opciones de formación que ésta oferta.
- Informar a las mujeres de los cursos de formación que lleve a cabo la Empresa y que tradicionalmente han estado dirigidos al personal masculino.
- Informar al personal de la formación que se imparta en igualdad de oportunidades.

- Realizar cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal directivo, responsables de los procesos de promoción responsables de la política social de la Empresa.
- Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a todo el personal de la Empresa.
- Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la Empresa.
- Realizar cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.
- Realizar cursos de formación específicos para mujeres en habilidades directivas.
- Realizar cursos de formación para mujeres que complementen su formación para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Área de promoción:

- Publicitar en la Empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos.
- Revisión de los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Establecer criterios de promoción con elementos objetivos.
- Elaboración de estudios y procedimientos para la detección de mujeres con potencial para promocionar.
- Incluir mujeres con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de evaluación para la promoción.
- Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Área de conciliación:

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres.
- Difusión de la Ley de conciliación familiar y laboral.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y normativas laborales.
- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.
- Establecer sistemas de entrada y salida con márgenes de horarios.
- Posibilitar la jornada continua para el personal con hijos e hijas menores o con personas dependientes a su cargo.
- Evitar en lo posible los trabajos a turnos y el trabajo nocturno.
- Realizar los cursos de formación dentro del horario laboral, y compensar con tiempo libre el que se realice fuera de la jornada.
- Ampliar el permiso de paternidad.
- Ampliar o mejorar las condiciones de los permisos de lactancia.

- Universalizar los permisos para los análisis prenatales y cursos de preparación al parto.
- Ampliar mejorar o flexibilizar las reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares.
- Establecer ayudas económicas para guarderías.
- Establecer ayudas económicas para subvencionar parte de los gastos derivados del cuidado de personas dependientes.
- Habilitar recursos para el cuidado y la atención de niños y niñas en período de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso.

Área de salud:

- Impartir sesiones de información sobre la salud de las mujeres y sus riesgos laborales.
- Incluir dentro del reconocimiento médico de la Empresa las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama.
- Incluir itinerarios de detección y prevención de enfermedades propias de las mujeres y los hombres en el desarrollo del puesto de trabajo.
- Habilitar recursos para facilitar el trabajo y el trayecto hasta el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas.
- Facilitar de una manera efectiva la labor de la Comisión para prevenir y combatir el acoso moral, sexual o moobing.

Área de comunicación:

- Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la Empresa el lenguaje sexista.
- Reservar en la Intranet un espacio exclusivo para difundir el programa.
- Utilizar los medios internos de comunicación (revista de la Empresa, tabloneros de anuncios, etc.) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.
- Crear un foro de comunicación sobre este tema.
- Recoger todas las sugerencias sobre igualdad de oportunidades en un buzón de sugerencias.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Incluir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la Empresa, o en la publicidad.
- Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper estereotipos.
- Utilizar lenguaje no sexista en los anuncios publicitarios.
- No utilizar estereotipos discriminatorios, en la elección de la ropa de trabajo.

Área de relaciones laborales:

- Inclusión en el Convenio Colectivo las acciones positivas, convirtiéndolas así en derechos legales reconocidos.

- Garantizar la implicación y el compromiso real de la Empresa en la igualdad de oportunidades mediante una declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo
- Diseñar y poner en práctica un sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios no sexistas, evitando de esta manera, la segregación tanto horizontal como vertical y las diferencias salariales.
- Crear y dar funcionamiento a la Comisión para la igualdad de oportunidades.
- Revisar el articulado del Convenio Colectivo a la luz de la Ley Orgánica de igualdad, para evitar cláusulas discriminatorias si las hubiera; así como redacciones sexistas si existieran.

Área de acciones externas:

- Subvencionar cursos, estudios, jornadas, actos, etc. Sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Generar planes de formación externaos para la formación de mujeres entre los colectivos más desfavorecidos; programas de exclusión social, víctimas de violencia de género, paradas de larga duración, etc.

RECURSOS

Los recursos para la financiación del presente plan de igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por Zardoya Otis y AESA; no siendo óbice esto para que la Empresa pueda buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para buscar la financiación en este concepto.

VIGENCIA

Ambas partes acuerdan establecer una vigencia de tres años al presente Plan con la finalidad de realizar una evaluación y seguimiento del mismo; modificándose los puntos que sean necesarios, eliminando los alcanzados y creando nuevos que sean necesarios.

Aún así, las resoluciones que por su naturaleza así se estimen, se trasladarán al Convenio Colectivo de Zardoya Otis y AESA; sujetas a las vigencias que en cada caso se pudieran acordar.