

PLAN DE IGUALDAD

(Artículo 84 del XIV Convenio Colectivo de Opel España)

Ámbito de aplicación:

Toda la plantilla de Opel España S.L.U.

Vigencia

El presente Plan entrará en vigor a la firma del Convenio Colectivo del que forma parte y, por lo tanto, su vigencia estará vinculada a la del Convenio, sin perjuicio de que las acciones que en él se proponen se extiendan más allá, a través de sus cláusulas, con efectos normativos hasta el momento en que se acuerde un nuevo Plan.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de que se lleven a cabo las acciones de mejora acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Estará compuesta por tantos miembros de la parte social como secciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa y por igual número de miembros por parte de la representación de la Empresa. Esta Comisión tendrá carácter permanente como el resto de las Comisiones que se reflejan en el Convenio.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de quince días laborables.
- En el mismo plazo, cuando un trabajador solicite que le sea evaluada una situación de posible discriminación.
- En todo caso, con carácter semestral para seguir el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.

Los objetivos de la Comisión de Igualdad serán:

- Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la LOIEHM a petición del trabajador o de cualquiera de las partes.

- Velar por la correcta aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.
- Elaborar, al final de la vigencia del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos) con posterioridad a la adopción de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad teniendo en cuenta:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

ACCIONES

Acceso al empleo:

La Dirección de la Compañía adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Opel España S.L.U.:

- La priorización de las mujeres en la contratación, en igualdad de méritos teóricos y prácticos, al objeto de equiparar gradualmente el peso en la plantilla de ambos sexos.
- Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.
- Información a la Comisión de Igualdad, previa petición, del número de solicitudes recibidas distribuidas por género.

Con el fin de consolidar e incrementar la presencia de mujeres en la fábrica, se establecerá, como medida de acción positiva, que en los contratos que se hagan nuevos, en los que se recurra a la oferta exterior, la Empresa se compromete a favorecer la discriminación positiva hacia las mujeres en los colectivos menos representados siempre en igualdad de méritos teóricos y prácticos de los candidatos/as.

Distribución de la plantilla

- A través de la Comisión de Igualdad se plantearán objetivos de presencia en todas las áreas, colectivos y niveles de responsabilidad según la situación de partida, con el objetivo de que las mujeres estén representadas en todas las áreas y colectivos.
- Cuando la contratación vaya dirigida a colectivos o áreas donde el porcentaje de mujeres esté por debajo del porcentaje global del total de la fábrica, se realizarán acciones de promoción dirigidas a mujeres, a través de los canales de selección y contratación.

Formación:

- Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad se estudiarán acciones formativas, a incluir en el Plan de Formación, para formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a la plantilla en general y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa: mandos y personal con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como miembros de la Comisión de Igualdad, Comité de Empresa y Delegados Sindicales, con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación.
- Dentro del contenido de los planes de formación se incluirá la explicación del presente plan de igualdad y sus distintos aspectos de implementación.
- Para dicha formación se podrá acudir a agentes exteriores, especializados en materia de Igualdad.
- Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, se realizarán campañas de comunicación interna informativas que se acordaran dentro de la Comisión de Igualdad.
- Se podrán elaborar acciones formativas específicas, a incorporar al Plan de Formación, para trabajadoras en aquellas áreas o especialidades donde se encuentren subrepresentadas.

Promoción

- A través de la Comisión de Igualdad se estudiarán medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de mujeres, a igual perfil y mérito teórico y práctico, en aquellos casos en los que estén subrepresentadas o exista una clara mayoría masculina.

Conciliación de la vida laboral y familiar

a) Permisos y licencias para conciliar la vida laboral y familiar.

- Se acuerda que el tiempo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica, previsto en el convenio, podrá ser usado para acompañar a hijos menores, o mayores de

18 años con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el Convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o discapacitado.

- El permiso por lactancia se establece en 11 días laborables que podrán disfrutarse a opción del trabajador inmediatamente y de forma consecutiva después de la baja maternal o, de no ser así, en las fechas que se determine, en cualquier caso no más tarde de la fecha en la que el hijo cumpla los nueve meses.

b) Petición de turno fijo / Reducción de jornada

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos podrá solicitar un turno fijo por nacimiento de hijo prematuro o neonato hospitalizado, mientras dure la hospitalización, conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir la rotación de este turno se aplicará el mismo criterio que el establecido en el Convenio Colectivo para sustituir a los trabajadores que tienen turno fijo por estudios.

La Comisión de Igualdad estudiará la posible regulación de asignación de turno fijo por cuidado de hijos menores.

c) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad.

El periodo de suspensión al que se refiere el artículo 48.4 del E.T. (suspensión del contrato por maternidad/paternidad), así como el que se refiere el art. 48 bis podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial.

d) Excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal.

Se reconocen los derechos formulados en el E.T.

e) Protección en el trabajo de la mujer.

Teniendo en cuenta las condiciones fisiológicas y psicológicas especiales que se dan en la mujer en estado de gestación, el Servicio Médico del Departamento de Prevención estudiará cada caso de forma individualizada, estableciendo las limitaciones que procedan, con el fin de conseguir la mayor adaptación y seguridad en el trabajo tanto para la mujer embarazada como para el feto, todo ello dentro del marco establecido por la legislación vigente.

El Departamento de Prevención utilizará como referencia técnica para su actuación en dicha materia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la Comisión de Igualdad, se comprometen a promover y garantizar unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. En este sentido todos los miembros de la empresa y especialmente la Comisión de Igualdad tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso sexual o por razón de género.

Para ello se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

1. CONCEPTOS

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la Comisión de Igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.
- Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

- Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

- Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Adicionalmente la Comisión de Igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

