



Plan de **Igualdad**



#ChangeLives

En Madrid a siete de noviembre de dos mil dieciséis, se reúnen las representaciones que más adelante se reseñan, reconociéndose mutuamente capacidad para este acto, y

MANIFIESTAN

1º- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2º- Gi Group Spain ETT S.L. ha venido expresando reiteradamente desde sus orígenes su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo al propio tiempo en su ámbito laboral distintas iniciativas y acciones de diversa naturaleza para favorecer su efectiva vigencia, no solo desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres. Sino también desde la conciliación de la vida familiar o privada y la laboral.

3º- Tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, GI GROUP SPAIN ETT S.L. y los trabajadores.

ACUERDAN

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley 3/2007; se aprueba el Plan de Igualdad para los trabajadores de la Empresa GI GROUP SPAIN ETT S.L. que se adjunta como Anexo 1 , reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas, tendentes a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

Segundo.- El presente acuerdo entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá una vigencia de 3 años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga tácita o en su caso, de revisión por acuerdo de las partes.

Tercero.- El presente acuerdo constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Y en prueba de conformidad se firma el presente acuerdo en el lugar y fecha arriba indicado

Por la empresa

Por los Trabajadores


GI Group Spain, S.L.
B - 81888042







Plan de **Igualdad**

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres que forman parte del personal de la empresa **GI GROUP SPAIN ETT S.L.**

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre **GI GROUP SPAIN ETT SL** y los **TRABAJADORES**, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como **OBJETIVOS** principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y acoso sexual, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumida por la Empresa, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

AREAS DE ACTUACIÓN

1.- SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios, la Dirección de la Empresa, se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respec-

to a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres y no se utilizará un lenguaje sexista.

La empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2º.- FORMACIÓN

Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

La empresa realizará actividades formativas dirigidas a las mujeres para reforzar habilidades directivas y

potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

3º.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán dividir en dos fracciones. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

a) Una reducción de jornada de 30 minutos, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido período de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranzas disfrutadas como acumulación al período de descanso maternal, (15 días naturales)

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen ambos en GI GROUP SPAIN ETT SL, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a 1 hora de ausencia, o media hora de reducción de jornada, o 15 días de descanso ininterrumpidos, por cada

hijo, en los mismos términos que los previstos para el supuesto de parto sencillo.

3.2.- Permiso retribuido por baja maternal

El período de permiso por baja maternal será las 16 semanas existentes por Ley.

3.3.- Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre.

3.4.- Permisos de Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o si hubiera acuerdo con la empresa a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. En el caso de familias numerosas o con hijos con discapacidad no corresponden 13 días sino 20, tanto en el caso de ser ya familia numerosa como si el que nace les convierte.

3.5.- Permiso retribuido de paternidad

La duración del mismo será de 2 días naturales.

3.6.- Traslados

En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los

criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

3.7.- Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los dos años.

3.8.- Videoconferencia

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

3.9.- Violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos: adopción de jornada reducida u horario flexible.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo hasta 6 meses.

4.- ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando en su caso, lo previsto en aquella.

4.1.- Flexibilidad horaria.

La Dirección de GI GROUP SPAIN E.T.T. S.L. ayudarán en la medida de lo posible a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la personal y familiar.

4.2.- Reducción de jornada

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

4.3.- Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá el derecho a

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado en año natural a que corresponden.

4.4.- Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 15 días de duración dentro del año natural, en los siguientes casos:

- Adopción en el extranjero
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado plazo de 15 días de licencia no retribuida.

5.- MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La empresa y los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la Dirección de Relaciones Laborales de la Empresa

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical si la hubiere, y dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el convenio colectivo vigente.

La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

6.- INFORMACION Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

7.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objetivo de realizar un seguimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y por parte de los trabajadores, los firmantes de este Plan de Igualdad, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Será asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Empresa.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

#ChangeLives