

PLAN DE IGUALDAD

RANDSTAD EMPLEO ETT, S.A.U.

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

En 1957, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam (16 y 17 de junio de 1997) y firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la Unión Europea, y que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La Unión Europea también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), promoviendo la igualdad (artículo 3 del TUE) y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la UE).

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

Finalmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto 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, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Las partes negociadoras de este Plan de igualdad de Randstad Empleo ETT, S.A.U. manifiestan su compromiso con los **Principios Empresariales de Randstad** (*en los que se incluye el respeto, la igualdad y la no discriminación por motivos de edad, color, discapacidad, sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión u orientación sexual o por cualquier otra característica irrelevante o ilegal*) **y con el cumplimiento de la Política contra la Discriminación, Intimidación y Acoso vigente en la Randstad desde 2011** cuyo objetivo es "reforzar el compromiso de Randstad de proveer a sus empleados de un entorno de trabajo libre de toda discriminación, intimidación o acoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y asegurando que las personas son tratadas con dignidad y respeto.

En cumplimiento con lo establecido en la Política anteriormente mencionada así como en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan el presente Plan de Igualdad que regula los objetivos a alcanzar en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación de tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas que consideran necesarias para lograr su consecución.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de RANDSTAD EMPLEO ETT en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. Llegada la fecha de vencimiento se entenderá prorrogado automáticamente.

3.- PLAN DE IGUALDAD

3.1. OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general de la implantación de este plan es la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres en Randstad Empleo ETT, S.A.U. Por ello las partes firmantes se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación de género.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1.- En el acceso al empleo y contratación (Selección):

Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección y contratación no discriminatoria:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección

- Evitar la discriminación de género en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas, atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia principales

En los procesos de selección se valorarán las candidaturas en los principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, 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 discriminación basada en el sexo.

Acciones	Responsable	Plazo
Incluir el compromiso de Randstad con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección	Dpto.RRHH/ selección	30/06/2015
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a los componentes del área de Selección y Formación.	Dpto.RRHH/ selección	30/06/2015
Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.	Dpto.RRHH/ selección/ Formación	30/06/2015
Unificar y revisar los procedimientos y protocolos de Selección de Personal para evitar cualquier tipo de discriminación directa y/o indirecta.	Dpto.RRHH/ selección	30/06/2015

3.2.2. Clasificación profesional y Promoción

Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones	Responsable	Plazo
Revisión y adaptación del protocolo de promoción interna para que recoja los principios de Igualdad. Estas promociones se publicitarán según el procedimiento actual a través de la intranet de la compañía para que todos los trabajadores puedan estar informados	Dpto.RRHH/ Desarrollo	30/06/2015
Seguimiento anual del porcentaje de mujeres/hombres que han promocionado.	Dpto.RRHH	Anual

3.3.3. Ordenación del tiempo, conciliación de la vida laboral y personal/familiar.

.-Se velará por la aplicación de todas aquellas medidas recogidas en el convenio colectivo y acuerdo complementario de empresa cuyo objetivo es mejorar la conciliación de la vida laboral de los empleados con su vida personal y familiar,

.-Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional.

Acciones	Responsable	Plazo
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación haciéndolos accesibles a toda la plantilla a través de la intranet.	Dpto.RRHH/ Compensación	inmediato
Informe segregado anual de los permisos disfrutados por nacimiento/lactancia/paternidad	Dpto.RRHH	Anual
Separación en la información mensual a representantes de los trabajadores de los datos de maternidad de los de it y absentismo.	Dpto.RRHH	Mensual
Facilitar la reincorporación al puesto de trabajo reservado finalizada la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET(parto/adopción/acogimiento).	Dpto. RRHH/Formación/	Continuación

3.4. Formación.

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la objetividad y no discriminación en la gestión diaria, selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.

Acciones	Responsable	Plazo
Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la objetividad y no discriminación en la gestión diaria, selección, clasificación, promoción y acceso a la formación.	Dpto.RRHH - Formación	30/06/2015
En caso de acciones formativas presenciales de duración superior a media jornada, se facilitarán alternativas para que el personal que está en reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, pueda terminar la acción formativa (on line, descansando u otros)	Dpto.RRHH - Formación	Continuación
Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para aquellas personas que hayan estado de excedencia por motivos familiares	Dpto.RRHH - Formación	Anual
Incluir la formación en igualdad de oportunidades en los programas induction program y refreshing.	Dpto.RRHH - Formación	Anual

3.5. Retribución

En esta área se detectarán las posibles diferencias salariales justificadas en base a criterios de género. Actualmente, las diferencias observadas en el diagnóstico previo pueden tener su origen en el número de personas que integran cada colectivo en el cálculo de la media y mediana, la diferencia de antigüedad y los diferentes procesos de fusión, pero en ningún caso por motivos de género.

La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Se evitará cualquier discriminación salarial por criterios de género, la retribución se aplicará independientemente del género.

Acciones	Responsable	Plazo
Información anual a la Comisión de igualdad sobre procesos de selección, segregando banda salarial y puesto ofertado para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	Dpto.RRHH -	Anual

3.6. Prevención violencia laboral

Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de violencia laboral (acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo, entre otras)

Acciones	Responsable	Plazo
Reiterar comunicación a toda la plantilla de la existencia del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIAS DE VIOLENCIA LABORAL (SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS) EN EL TRABAJO EN RANDSTAD EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A acuerdo firmado el 20 de noviembre de 2013, acordado por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.	Comunicación	30/06/2015
Incluir la información y contenido del Protocolo en los programas de Induction Program y Refreshing.	Dpto.RRHH/ Fomación	30/06/2015

3.7. Comunicación

Difusión entre todos los empleados de la existencia de Plan de Igualdad y las medidas implantadas en la empresa.

Acciones	Responsable	Plazo
Informar a la plantilla de la existencia del Plan de igualdad a través de mailing y difusión de su contenido a través de la intranet	Comunicación	Diez días desde firma