

- 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:

El acceso al empleo en Lear Épila tiene como primera vía la disponibilidad de antiguos empleados y, en segundo lugar, otras fuentes.

Basándonos en la evolución de la plantilla en los últimos años, hombres y mujeres contratados o que hayan sido baja, tipos de contrato, etc., la dirección de la empresa adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Lear Corporation:

- En igualdad de condiciones de actitud, fomentar mujeres/hombres en puestos donde estén subrepresentadas/os.
- Revisar el procedimiento de selección para aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Favorecer la participación de esta comisión en la revisión del procedimiento de selección, proposición de pruebas, etc., pero siendo la decisión final de la empresa.
- Elaboración de ofertas de empleo dirigidas genéricamente, a hombres y mujeres para evitar cualquier tipo de discriminación.
- Eliminar de los cuestionarios de acceso las cuestiones referidas a estado civil, cargas familiares y similares.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Disponemos de una clasificación profesional muy sencilla, que nos permite una gran polivalencia. No ha lugar a discriminación entre el personal hourly pues existe una única categoría en los puestos de cadena: Peón especialista (grupo de cotización 9), tanto para hombres como para mujeres.

Existe una clasificación de “Especialista de entrada”, que no supone una categoría diferente, sino que se encuentra englobada dentro de la 09: Peón Especialista.

Los jefes de Departamento (grupos de cotización 1 y 2) y los supervisores (grupo de cotización 3) son todos hombres.

Para impulsar un cambio en este desequilibrio:

- En las próximas vacantes que se pudieran dar, tanto en puestos de jefe de departamento como de supervisor, se promoverían las candidaturas de mujeres. Ocurre lo mismo con la categoría de oficial de mantenimiento (grupo de cotización 8).
- Se fomentará la formación para puestos en categorías donde no hay mujeres o donde hay un porcentaje muy bajo de ellas (Mantenimiento, Carretilleros/Expediciones, Calidad).

PROMOCIÓN EN EL EMPLEO:

Tradicionalmente, las mujeres se encuentran subrepresentadas fundamentalmente, aunque no solo, en los puestos de mando, de responsabilidad o de jefatura. Pesan determinados estereotipos sociales que convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder.

En la experiencia de Lear, ha habido puestos de jefe de Departamento y supervisor que han sido ocupados por mujeres, aunque en la actualidad no haya ninguna. Para volver a esa situación e incluso mejorarla, se trabajará en:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos y categorías en los que estén infra representadas. Conseguir igualdad de condiciones de acceso del 50%. Por ejemplo, en puestos de jefe de departamento, jefe de equipo y supervisor, siempre que se den promociones (no se puede establecer un plazo en años). Para ello, se conciliará las reducciones de jornada con los puestos de responsabilidad, dando flexibilidad de horarios en puestos salariales.
- Promocionar que se presenten más mujeres cuando se trate de puestos donde tengan menos representación.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

En el artículo 24 del convenio colectivo se detallan aspectos sobre los ascensos dentro de la empresa, incluso dentro de las categorías de Mantenimiento. En dicho artículo también se indica que las ofertas y/o promociones se publicitarán a la plantilla.

A finales de 2009 se llevó a cabo una selección para especialista de almacén, que ha resultado ser un claro ejemplo de guía hacia la incorporación de mujeres en puestos donde se encuentran subrepresentadas. Algunos datos de esta selección son:

	Candidatos presentados	Candidatos finalistas	Resultado final
Hombres	5	2	0
Mujeres	2	1	1

En cualquier caso, este apartado está muy ligado al de “Acceso al empleo” y las medidas a adoptar en uno y otro caso son compatibles.

Formación, Información y Comunicación

Si sobre la formación de origen es prácticamente imposible incidir desde la empresa, es evidente que sí se puede recurrir a la formación, tanto continuada como ocupacional, como mecanismo compensador de las desigualdades, una herramienta básica para romper estereotipos.

En el área de sensibilización/formación, las medidas tomadas y por tomar son:

- Se repartió un tríptico a toda la plantilla en el mes de diciembre de 2009.
- Al menos, una vez al año, se realizarán acciones formativas o campañas de sensibilización, que se recogerán en el Plan de formación, para todos los empleados (incluida la dirección), bien con informativos, charlas, jornadas o comunicados, tanto de cuestiones puntuales como del desarrollo del Plan de Igualdad. Estas acciones irán dirigidas a formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a toda la plantilla.
- El Plan de igualdad, una vez finalizado, será editado y publicitado, formando parte de la sensibilización a la plantilla.
- El Plan de rotación integral, que afecta de igual forma a hombres y a mujeres, es un ejemplo de la igualdad en cuanto a actividades formativas.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. Se realiza anualmente, con el personal salary, mediante las evaluaciones de desarrollo del desempeño.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa disponible.
- Incluir en el próximo convenio Colectivo una cláusula expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la empresa.
- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

RETRIBUCIONES/SALARIOS:

La precariedad laboral que padecen en mayor medida las mujeres y la infravaloración del trabajo realizado por ellas, están en la base de la desigualdad retributiva. En Lear no existe ninguna discriminación salarial, desde una perspectiva de género, y todos los elementos retributivos tienen una definición clara y precisa en el convenio Colectivo.

Dentro del personal hourly, existen unas tablas salariales de igual aplicación a toda la plantilla hourly (publicadas como anexo al convenio colectivo).

Para el personal salary, Lear tiene definidas unas bandas salariales desde 1 a 6, con un mínimo y un máximo, en las que se encuentra todo el personal dependiendo de su categoría profesional, antigüedad y desempeño.

Posibles medidas de actuación en relación a la retribución:

• En futuras negociaciones de convenio, regular una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Con frecuencia se alude al cambio tan importante que ha supuesto la incorporación, relativamente reciente, de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a la experiencia temporal de los hombres, sin compensar la mayor dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada. En términos globales, se ha generado así una diferencia de tiempos en la vida de hombres y mujeres, que penaliza a estas últimamente claramente.

Lear lleva años velando por el buen desarrollo de las reducciones de jornada, ofreciendo bastante flexibilidad de horarios dentro del turno, siendo consciente de las posibilidades de mejora:

- Permitir que el mes que el hijo cumple los 12 años se pueda finalizar el mes con la reducción de jornada.
- Posibilidad de utilizar las horas de visita médica también para acompañamiento de hijos o hijas menores (art. 22.j del convenio colectivo).
- Opciones en la utilización del permiso de lactancia (art. 22.l del convenio colectivo). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Equiparación de pareja de hecho, legalmente constituida, con matrimonio, a efectos de permisos y licencias.
- Respeto estricto del protocolo elaborado por el Servicio de Prevención, sobre riesgo en mujeres embarazadas, 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 permiso de paternidad podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador.
- Se reconocen los derechos formulados en el E.T. referentes a las excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal (excedencias para cuidado de hijos, de familiares, así como por violencia de género).