

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8808** *Resolución de 31 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Thyssenkrupp Elevadores España, SLU.*

Visto el texto del plan de igualdad (Código 90100482112014) de la empresa Thyssenkrupp Elevadores España, S.L.U., dando cumplimiento a lo previsto en el Convenio colectivo publicado en el BOE de 19-4-2013, que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD DE THYSSENKRUPP ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U.**

##### *1. Compromiso y ámbito de aplicación*

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y como resultado de las principales conclusiones extraídas en el Diagnóstico de Igualdad previo, la Dirección de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., y la Representación Legal de los Trabajadores/as negocian el presente Plan de Igualdad para esta empresa desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa.

Será de aplicación a todos los centros de trabajo de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., sin perjuicio de las medidas concretas que se hayan establecido o pudieran establecerse atendiendo a las características de cada centro de trabajo y previo período de negociación, sin que en ningún caso puedan empeorar lo previsto en el presente plan.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

## 2. Diagnóstico de situación

Existe un diagnóstico global de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., presentado y aprobado en la Comisión de Igualdad, que recoge toda la información relativa al análisis de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para dicho diagnóstico se establece como fecha de corte del diagnóstico el 31 de Diciembre de 2012. Este Diagnóstico de Igualdad, base sobre la que se realiza el Plan objeto de este documento, cumple las siguientes finalidades:

- Informativa: Ya que ofrece información sobre la situación de la igualdad de oportunidades.
- Detectora: Ya que permite identificar posibles diferencias o líneas de trabajo para impulsar la igualdad.
- Proactiva: Ya que posibilita la intervención para establecer actuaciones concretas dirigidas a mejorar el impacto de la organización en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La información obtenida se ha tratado en las siguientes dimensiones:



A continuación se recogen las principales conclusiones de este diagnóstico:

Está formalizado el compromiso corporativo de ThyssenKrupp Elevadores España, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en numerosos documentos internos. Reconociendo el interés de trabajar el impacto y actualización del mismo en diferentes soportes, prácticas y medios.

Se observa una plantilla masculinizada, donde las mujeres suponen el 14,9% de la misma, fundamentalmente por el impacto que los operarios (100% hombres) tienen en la plantilla global al representar un 60% de la plantilla. Cabe mencionar que existe un colectivo de administrativos/as donde estos parámetros son inversos (siendo el más del 85% mujeres).

A medida que se avanza en puestos de mayor responsabilidad o representatividad se reduce la representación de la mujer. No habiendo representación femenina en el Comité de Dirección ni en la mayoría de las Comisiones donde hay representación social

El marco de relación o modelo contractual no arroja diferencias de género. Si bien la gran mayoría de medidas de conciliación existentes son acogidas por mujeres. En este ámbito, cabe mencionar que existen prácticas que mejoran lo establecido por ley según territorio, áreas o contexto. Asimismo, se han detectado diferencias por género en las dimensiones de formación, retribución o conciliación.

Los procesos de gestión de recursos humanos están en su mayoría pautados y procedimentalizados. No obstante, se ha observado la necesidad de establecer una serie de mejoras en los mismos. Identificando como principal área de refuerzo de la igualdad de oportunidades en temas relativos a:

- Profundizar en el estudio de las actuaciones de los diferentes agentes participantes en decisiones de selección y promoción, y su impacto en la igualdad de oportunidades.
- Reforzar el potencial de la formación como palanca de desarrollo profesional igualitaria.
- Continuar con el trabajo de vincular la retribución a elementos de contribución y objetivación de los componentes.
- Este diagnóstico ha posibilitado detectar oportunidades de trabajo en el ámbito de la prevención, más allá de lo recogido en la ley, que se recogen en este plan.
- Revisión, y en su caso modificación, de los usos del lenguaje y la imagen.
- Formación y sensibilización en igualdad, principalmente a las personas con responsabilidad en la gestión de personal.
- Establecer un procedimiento de actuación para los casos de acoso, que actualmente no existe en la empresa.

Estas conclusiones, y demás puntos trabajados en el diagnóstico, son el origen de las decisiones tomadas en este plan como mecanismos concretos y dirigidos a impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U.

### 3. *Objetivo general*

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es:

Asegurar procedimientos o políticas no discriminatorias por razón de sexo, y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.

### 4. *Áreas de actuación*

Para cada una de las áreas de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.
- Indicadores de seguimiento.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifica la persona responsable y las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

#### 4.1 Selección e incorporación.

##### 4.1.1 Objetivos:

- Avanzar en la implantación de una política de selección e incorporación que impulse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de profesionales del género menos representado en los diferentes puestos y categorías.
- Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.
- Mejorar el porcentaje de hombres y mujeres en los puestos donde están menos representados.

##### 4.1.2 Acciones:

- En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- Modificar los campos que se recogen en la solicitud de vacantes para minimizar el riesgo de rasgos o características estereotipadas que no favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La empresa informará trimestralmente a nivel agregado a la Comisión de Seguimiento del Plan del Igualdad sobre los procesos de selección abiertos en ese período, puestos a cubrir, los requisitos necesarios, las fases del proceso y los resultados final de los distintos procesos de selección.
- Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para los profesionales de Recursos Humanos y los Mandos encargados de la selección y contratación, para que estén en continuo proceso reciclaje.
- A igualdad de perfil y adecuación a una vacante, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado en el grupo profesional o puesto, hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla.
- Apoyar las acciones de sensibilización con instituciones, centros educativos locales, escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., favoreciendo las autocandidaturas y candidaturas a funciones o puestos actualmente estereotipados o infrarrepresentados por algún género (ejemplo: operario/a y administrativo/a).
- Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades en las diferentes localidades donde ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa y la formación crítica para el desarrollo de una carrera profesional de éxito.
- Incorporar a la labor de recogida sistemática de información, la relativa a las candidaturas presentadas y preseleccionadas para analizar posibles tendencias por puestos, áreas o mandos a matizar o trabajar.
- Incorporar en el procedimiento de selección apartados específicos para:
  - Reglas de estilo del lenguaje y utilización de la imagen no sexista (canales, ofertas y descriptivos de puestos) y de impulso del compromiso de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U con la igualdad de oportunidades desde el prisma de empleador.
  - Establecer los distintos soportes de comunicación a través de los cuales se aporta la transparencia y libre acceso a la información de las vacantes u ofertas para los procesos abiertos.

- Actualizar el procedimiento de selección definido y publicado con los cambios recogidos en este apartado, explicitando el compromiso de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en él y en los diferentes documentos o soportes que lo integren.

#### 4.1.3 Indicadores:

- Elaboración y difusión del guión de entrevista.
- Actualización de la solicitud de vacantes.
- Formación a profesionales de Recursos Humanos y Mandos de la selección y contratación.
  - Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas segregadas por puesto, fase en la que dejan el proceso, personas que participan y centro.
  - Acciones de sensibilización o colaboración con las instituciones y en centros formativos.
  - Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, agrupación de puesto, nivel de estudios, bajas, ...).
  - Actualización del procedimiento de selección, con la incorporación de las mejoras aquí recogidas.
  - Incorporaciones segregadas por sexo en el último año.

#### 4.2 Desarrollo profesional y promoción.

##### 4.2.1 Objetivos:

- Potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
  - Favorecer la promoción de los y las profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas.
  - Informar, formar y motivar a mujeres para garantizar su participación en procesos de promoción profesional.
  - Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

##### 4.2.2 Acciones:

- Publicar las vacantes en medios y canales de acceso abierto para la plantilla, identificando los canales acordes, eficaces y adecuados informando a la representación de los trabajadores y trabajadoras.
  - Incluir en las vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de mayor responsabilidad organizativa tradicionalmente ocupadas por hombres (más allá de la representatividad de la mujer en plantilla).
  - Implementar programas o acciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de profesionales cualificados/as con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquél género infrarrepresentado.
    - A igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia el género infrarrepresentado.
    - Sensibilización a los mandos susceptibles de influir en los procesos de promoción en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., a través de cursos integrados en el Plan de Formación definido para ello.
    - Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en ese proceso. En

especial, se les convocará a cursos con motivo de su reincorporación para favorecer su reciclaje y desarrollo profesional.

- Recoger los datos de promoción incorporando elementos de conciliación (población, postulados y elegidos finalmente) para analizar en qué fase o colectivo se pueden tomar medidas específicas.

#### 4.2.3 Indicadores:

- Vacantes abiertas y publicadas en los medios establecidos.
- Cambios en la redacción de las vacantes explicitando el compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Acciones de formación específica a mandos sobre el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Evolución en las posibilidades de flexibilidad de horarios.
- Evolución positiva de la representación femenina en puestos de mayores responsabilidades así como en la postulación de las mismas como candidatas.
- Datos absolutos y relativos de promociones por tipo de promoción.
- Datos de promociones en función de los derechos de conciliación de las personas que han participado en el proceso de promoción.

#### 4.3 Política retributiva:

##### 4.3.1 Objetivos:

- Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la retribución.
- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, se percibirá el mismo salario.

##### 4.3.2 Acciones:

- Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, tanto fijos como variables.
- Realizar un estudio específico del componente variable de la retribución en el colectivo fuera de tablas y determinación de un plan de acción si se identificara discriminación. El estudio incluirá:

- Categorización de conceptos.
- Estudio de tendencias por género, área, jornada y mando.
- Recogida de información segmentada y segregada.
- Identificación de posibles desviaciones.

##### 4.3.3 Indicadores:

- Análisis de los resultados retributivos y su evolución (grupos, dentro y fuera de tablas, tipos de contrato, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables).

#### 4.4 Formación.

##### 4.4.1 Objetivos:

- Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.
- Establecer un plan de formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género infrarrepresentado en cada categoría, y a su vez un equilibrio en la plantilla.
- Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### 4.4.2 Acciones:

- Aplicar un sistema de evaluación de competencias que ayude a detectar necesidades de formación o potencialidades a desarrollar a través de acciones específicas de formación.
  - Lanzar una campaña que anime a los profesionales a actualizar su perfil de formación en la base de datos que dispone recursos humanos.
  - Incorporar en el procedimiento de la política de formación:
    - Aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
    - El proceso a seguir en la identificación de necesidades de formación.
    - La importancia de comunicar e implicar a los profesionales en la detección de sus propias necesidades formativas: espacio en la herramienta de detección de necesidades.
    - Incorporar en la información remitida a RRHH las necesidades demandadas por la plantilla.
    - Definir adecuadamente en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el término «disponibilidad operativa» para que sea compatible con los derechos de conciliación.
  - Segregar la información sobre los contenidos de formación en categorías que posteriormente permitan un estudio y análisis profundo del impacto de esta política a nivel de igualdad de oportunidades: directivas, predirectivas, habilidades básicas, conocimientos técnicos y conocimientos de gestión.
  - Realizar una planificación formativa que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, velando por la difusión de dicho plan adaptando los canales de comunicación a cada puesto.
    - Contemplar en la articulación del plan de formación las diferentes modalidades de jornada laboral para adaptar la formación a ese horario de trabajo.
    - Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias
    - Incorporar en el plan de formación acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de vida personal y profesional.
      - De esta forma, se prevé como colectivos prioritarios en tiempo y metodología en el 2014: Comisión de Seguimiento del Plan, Recursos Humanos y Dirección de Área/Territorial.
        - Analizando en la primera comisión de seguimiento contenidos, plazos y metodología para los tres colectivos prioritarios.
        - En posteriores reuniones de la comisión de seguimiento se analizarán siguientes pasos y colectivos a incorporar en el plan de formación.
  - Programar acciones formativas y de reciclaje específicas, si fuera necesario, para personas que hayan dejado de trabajar un periodo (por permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.

#### 4.4.3 Indicadores:

- Ampliación del sistema de evaluación por competencias.
- Actualización de la política de formación.
- Mejora en la información de los perfiles de la plantilla.
- Evolución del porcentaje de horas de formación segregada por género y categorías de las acciones formativas.
  - Porcentaje de formación realizada en horario dentro o fuera de horario laboral.
  - Número de personas y porcentaje segregado por género que han accedido a la formación, incluyendo la categoría de la formación de igualdad.
    - Difusión del Plan de comunicación en canales de libre acceso.
    - Cambio en la redacción de las convocatorias en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U.

- Incorporación en el Plan de Formación, de acciones vinculadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Acciones de formación realizadas tras incorporación pos permiso o excedencia.

#### 4.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

##### 4.5.1 Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U.

##### 4.5.2 Acciones:

- Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.
  - Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para analizar y proponer medidas que faciliten la conciliación sin afectar a la operatividad de la Empresa y a la evolución de la persona afectada.
  - Continuar promoviendo la flexibilidad de horario a petición de los profesionales, para las categorías profesionales susceptibles de la misma.
  - En la medida de lo posible, favorecer la incorporación al puesto de trabajo por razones de cercanía, evitando excesivos desplazamientos cuando sea factible.
  - Se analizará, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.
  - Realizar informes segregados por género que recojan cuántos profesionales se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes para que se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas de manera igualitaria y corresponsable.
  - Estudio por parte de la comisión de seguimiento del uso del teletrabajo en los diferentes puestos o departamentos de la empresa que puedan ser factible su implantación como medida para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.
  - Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

##### Política de reuniones:

Las convocatorias de reuniones se harán preferentemente de forma que su transcurso se desarrolle dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.

##### Adaptación de jornada:

Quienes tengan a su cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial superior al 50% o mayores que no pueden valerse por sí mismos, según el grado de calificación que aplique en cada comunidad autónoma, y en ambos casos que no desempeñen actividad retribuida, podrán solicitar la adaptación de su jornada de trabajo, sin reducir la misma, con arreglo a los siguientes criterios:

- La adaptación de jornada será concedida cuando la organización del trabajo de su área o centro de trabajo lo permita.



– En todo caso la adaptación se realizará dentro del horario de trabajo establecido en cada centro.

– Finalizadas las causas que motivaban la adaptación, deberá comunicarlo a la empresa y reincorporarse a su horario habitual.

Vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con el período del permiso por paternidad, maternidad, IT, bajas derivadas del embarazo, etc. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En este caso, el trabajador o trabajadora afectado disfrutará las vacaciones pendientes inmediatamente después de finalizada la causa de suspensión del contrato de trabajo.

Fomento del uso de medidas de conciliación:

A través de una campaña específica de información.

Estableciendo medidas específicas, algunas de las cuales se recogen a continuación:

Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Reducción de jornada por hijos con enfermedades graves o cáncer:

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Una persona en estas circunstancias, tendrá la posibilidad de solicitar que el impacto económico de esta reducción, se pueda extender en un periodo mayor.

Permiso por lactancia:

Lactancia de hijo menor de 10 meses desde la reincorporación del permiso de maternidad o Paternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los 10 meses, incrementándose este permiso proporcionalmente en caso de parto múltiple, con las siguientes opciones:

- a) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.
- b) Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.
- c) Acumulación del permiso a razón de 1 hora por día laborable a la finalización del permiso de maternidad.

d) Combinación de la acumulación del permiso con la reducción de jornada de una hora al día a elección de la trabajadora. Esta opción se acordara antes de su disfrute y sin opción de posibles cambios.

e) Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre indistintamente.

Excedencias:

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, quienes para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses cuando se trate de una familia numerosa con independencia de que sea de categoría general o especial.

Permiso de paternidad:

13 días ininterrumpidos de suspensión de contrato por paternidad ó 20 días ininterrumpidos en el caso de familia numerosa, ampliados a dos días más por hijo en el caso de parto múltiple, a computar a partir del segundo neonato, independientemente de los días de permiso retribuido por paternidad recogido en convenio o acuerdo.

Permisos no retribuidos:

Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido, independientemente del derecho a disfrutar del permiso retribuido recogido en el estatuto, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad. Cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar a partir de la finalización del permiso retribuido.

Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo:

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de parto, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo:

– En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

– En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

– En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Violencia de género:

En cuanto a los derechos de reducción de jornada, suspensión, etc. de la trabajadora víctima de la violencia de género, se estará a lo dispuesto en el capítulo 4.8 de este documento.

Disposiciones generales:

Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la empresa. (Indefinido, temporal, tiempo parcial, etc) siempre y cuando se reúnan los requisitos que en cada caso se contemplen.

La empresa garantizará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho la trabajadora o trabajador durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.

Se mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales (seguro de vida-accidentes, cesta de Navidad) como si se estuviera en activo en los siguientes casos:

- Riesgo durante el embarazo o lactancia.
- suspensión por paternidad o maternidad.
- Excedencias por cuidado de hijos o hijas u otros familiares hasta segundo grado, durante el primer año.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y movilidad interna como si estuvieran en activo. Asimismo, el trabajador o trabajadora que haya hecho uso de estas medidas se beneficiará de las acciones formativas y de reciclaje programadas expresamente para estas personas, en los casos que sean necesarios.

4.5.3 Indicadores:

- Divulgación del documento marco.
- Número de acciones de sensibilización a hombres realizadas.
- Estudio segregado por género de diferentes medidas de conciliación ejercidas durante el período a evaluar.
  - Estudio segregado por género por tipos de jornada.
  - Resultados del sistema de identificación de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación (como por ejemplo, cuestionario a la plantilla segregado por género, entrevistas aleatorias, grupos de trabajo, ...).

4.6 Sensibilización/comunicación:

4.6.1 Objetivos:

- Fomentar una cultura de igualdad en la empresa.
- Implicar a toda la empresa en los logros de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U en materia de diversidad, igualdad y conciliación.

- Visibilizar interna y externamente el compromiso de ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U en el ámbito de la igualdad y conciliación.

#### 4.6.2 Acciones:

- Programar en la comisión de seguimiento acciones formativas e informativas sobre diversidad, igualdad de oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas. Estas acciones se podrán:

- Integrar en las acciones formativas mediante el diseño de un plan de formación universal sobre diversidad e igualdad de trato.

- Impartirse de forma específica para determinadas funciones o roles mediante el diseño de un plan específico para mandos y directivos u otro colectivo que se acuerde.

- Formar parte de acciones específicas de comunicación (divulgación del plan, comunicación de procedimientos, compartir el marco de medidas de conciliación, ...).

- Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa.

- Difundir externamente el compromiso que tiene el grupo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- Realizar un estudio actual que mida la evolución de la percepción de los/las profesionales en los puntos clave de mejora, recogiendo la información de manera segmentada por género. En relación a dicho estudio:

- La validación del cuestionario global se realizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad desde el prisma de la igualdad.

- Se llevará a cabo a través del cuestionario anónimo a la plantilla.

- El análisis de los resultados se realizará garantizando la confidencialidad de la información compartida en la Comisión y su tratamiento desde el prisma de la igualdad.

- Se identificarán nuevas iniciativas de mejora en el ámbito de la igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Definir un manual de estilo de uso del lenguaje no sexista que permita orientar las diferentes comunicaciones de la empresa, donde se recojan las claves de un uso de imágenes, lenguaje, y canales o medios no sexistas que favorezcan el impulso de la igualdad de oportunidades.

- Establecer canales de información (como Intranet, tablones, correo electrónico, etc.) permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, como sugerencias:

- Incluir noticias de «igualdad de oportunidades» en los distintos canales que la empresa utilice (web, Newsletter, manual de acogida, etc.) para informar a la plantilla.

- Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del plan de igualdad.

- Creación de una cuenta de correo, que sirva de canal de comunicación entre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la plantilla.

- Publicitar la versión femenina de los uniformes y utilizar las diferentes versiones en una campaña específica de ruptura de estereotipos sexistas vinculados a puestos de operarios.

- Incorporar los compromisos derivados del plan de igualdad como cláusula contractual a los acuerdos y contratos con las empresas colaboradoras.

- Informar interna y externamente, a todos los grupos de interés, de los compromisos adquiridos en materia de igualdad y de los avances del plan.

#### 4.6.3 Indicadores:

- Seguimiento programación del acciones relativas a plan de formación vinculadas con el plan de igualdad.
- Realización de un estudio de la percepción de los trabajadores según enfoque recogido en el apartado anterior.
- Elaboración y difusión del manual de estilo.
- Canales y acciones de comunicación concretas recogidas en este apartado.

4.7 Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual y laboral.

#### 4.7.1 Objetivos:

- Establecer un proceso o protocolo relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral.
- Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso laboral.
- Prevenir comportamientos que puedan dar lugar objetivamente a la existencia de un entorno hostil e intimidatorio principalmente para las mujeres.

#### 4.7.2 Acciones:

- Elaborar un protocolo de actuación para la prevención del acoso y difundirlo al total de la plantilla.
- Sensibilizar a los empleados y empleadas a través de información específica sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.
- Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:
  - Su información en el proceso de acogida.
  - Publicación en la intranet.
  - Distribución a los representantes de los trabajadores.
  - Inclusión del protocolo como Anexo I del Plan de Igualdad.
- Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
  - La eliminación de cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista y/o estereotipada por razón de género.

#### 4.7.3 Indicadores:

- Elaboración del protocolo y acciones de difusión.
- Número de acciones formativas o informativas a la plantilla.
- Elaborar un soporte que recoja el protocolo para entregarlo a la incorporación a la empresa.
- Analizar estadísticas de casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.

#### 4.8 Garantías para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

#### 4.8.1 Objetivos:

- Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

#### 4.8.2 Acciones:

• Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.
  - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
  - El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
  - No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género

• Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este convenio colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- Tendrán flexibilidad en la concesión de anticipos que atienda a su situación especial.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.
- Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años con reserva de puesto de trabajo.
- Durante los dieciocho primeros meses la empresa mantendrá a la víctima de alta en el seguro de vida y tendrá derecho a la cesta de navidad.
- Se podrán conceder otras medidas de apoyo que se consideren necesarias para garantizar la continuidad laboral de las víctimas de violencia de género.

#### 4.8.3 Indicadores:

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

#### 4.9 Salud laboral.

##### 4.9.1 Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Profundizar en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

##### 4.9.2 Acciones:

- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función a su género.
- Sensibilizar e impulsar la identificación de riesgos específicos desde el prisma de género.
- Riesgo durante el embarazo o lactancia: El Comité de Seguridad y Salud previo informe del Servicio Médico y del Técnico de Prevención, analizará los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los anexos de la Directiva 92/1985, del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.
- Difundir el Protocolo de actuación a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural, sobre los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.

##### 4.9.3 Indicadores:

- Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
- Datos de IT por contingencias comunes o profesionales segregados por sexo, datos de accidentabilidad.

### 5. Seguimiento de la ejecución del plan de igualdad

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de 3 años, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten. A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de las acciones planificadas en el cronograma, y se elaborará un informe de seguimiento de los avances del Plan. Presentar a la dirección de la empresa y a la plantilla los resultados obtenidos.

#### 5.1 Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el objeto de impulsar y realizar el seguimiento del plan de igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quedara constituida con la firma del presente plan y estará compuestos por: 5 miembros por parte ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U., y 5 miembros por la parte social, que serán los mismos que componen las mesa negociadora del plan de igualdad.

La gestión del plan de igualdad de oportunidades será competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad creada en ThyssenKrupp Elevadores España S.L.U.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituirá, reunirá y tendrá las funciones conforme el documento establecido en el Reglamento de igualdad.

A efectos de facilitar la comunicación entre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y las distintas representaciones sindicales de los diferentes centros de trabajo o delegaciones, la empresa pondrá los medios necesarios para celebrar una reunión anual de cada una de las organizaciones sindicales en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con los miembros de comité o delegados/as de personal del resto de los centros de trabajo. Este tiempo no supondrá una disminución de su crédito horario.

#### 5.2 Funciones:

Las establecidas en el reglamento, manteniendo la de «Establecer el procedimiento de implantación y seguimiento en los distintos centros».

Son funciones de esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Definir el cronograma y hacer seguimiento de los avances del Plan de Igualdad.
- Recibir las propuestas y conclusiones del seguimiento de la implantación del plan en los distintos centros o delegaciones.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas.
- Evaluar y analizar el grado de cumplimiento y consecución de objetivos del plan.
- Realizar ajustes o mejoras al plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.
- Resolver cuantas dudas, dificultades, reclamaciones y discrepancias de aplicación hayan surgido.
- Cualquier otra acción dirigida a mejorar, complementar y actualizar el plan adaptándolo a la realidad legal.

#### 5.3 Funcionamiento:

Se le dotará de un reglamento para su funcionamiento acordado en el seno de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad.

### 6. Evaluación

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas tras su negociación en la Comisión de Seguimiento del Plan.

### 7. Cronograma y responsables

La planificación de las acciones establecidas en el presente plan de igualdad, así como cualquier otra derivada del seguimiento de la ejecución, incluirán una definición de los responsables de la acción y de los plazos previstos para su implementación. Dicha planificación formará parte del plan de igualdad y se acordará en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Madrid, 9 de abril de 2014.