
Plan de Igualdad de
PARQUE ISLA MÁGICA, S.A.

PLAN DE IGUALDAD PARA ISLA MAGICA, S.A.

El Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente de su firma por las partes, previa difusión a toda la plantilla. El Plan tendrá una vigencia de dos años, pudiendo prorrogarse tácitamente por periodos anuales sucesivos.

Las partes acuerdan que, con carácter bianual, se realizará una Evaluación del Plan de Igualdad que actualizará y complementará el Diagnóstico de situación, actualizando en consecuencia las medidas del presente Plan de Igualdad. Asimismo se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad con los indicadores que se establezcan en cada una de las medidas propuestas.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente al mismo, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, en aras a la claridad del Plan, las partes puedan redactar y modificar la medida mejorada por la ley o el convenio y difundirla entre la plantilla para su información.

A. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El objeto de estas medidas es garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, con el fin de contar en todos los niveles profesionales con las personas que cumplan con las competencias, cualidades y habilidades que se requieran para el puesto sin discriminación alguna por razón de su sexo. De esta forma Isla Mágica a partir del Diagnóstico de situación en el que se ve la escasa o nula representación de mujeres en determinados puestos, fomentará la contratación de las mismas en las áreas o departamentos en los que tengan menor representación.

OBJETIVOS

- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección que haya.
- Impedir procesos discriminatorios entre mujeres y hombres en el acceso a las contrataciones.

MEDIDAS

A.1 Se informará a la Comisión de Igualdad del contenido de ofertas de empleo que se produzcan, con los requisitos que se exigen, considerando las limitaciones del artículo 20 del IX Convenio Colectivo de PIMSA. En todo caso se facilitará el número de candidatos y candidatas diferenciando entre mujeres y hombres y del número de mujeres y hombres que han optado a los puestos a cubrir.

A.2 Se realizarán, estando a cargo de ello el Departamento de recursos humanos, acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres a las personas implicadas en los procesos de selección interna.

A.3 Ampliación de los canales de difusión de las ofertas de selección, utilizando un lenguaje neutro dirigido a ambos sexos.

A.4 Se facilitarán a la Comisión de Igualdad los impresos de solicitud y las preguntas de las entrevistas de selección, y se eliminará cualquier pregunta sexista como cuestiones relacionadas con estado civil, número de hijos/as, etc. que nada tienen que ver con el curriculum profesional de la persona entrevistada.

A.5 En igualdad de méritos y capacidad, se contratará a la persona cuyo sexo este menos representado en el puesto a cubrir.

A.6 Se buscarán y utilizarán ayudas públicas para la contratación de mujeres y programas de inserción y promoción de colectivos especiales.

A.7 La empresa preguntará a los empleados/as los motivos de su baja voluntaria, por si fuera necesaria alguna medida correctora en materia de igualdad, para el caso de que

se detecten diferencias entre hombres y mujeres. Asimismo se presentará un informe a la comisión de igualdad.

B. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Las medidas que se desarrollan a continuación van dirigidas a garantizar una clasificación y promoción de mujeres y hombres de forma transparente, basadas en criterios técnicos y objetivos, libre de prejuicios o estereotipos sexistas.

OBJETIVOS

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres y facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- Establecer medidas que fomenten la promoción de las mujeres para incorporarse hacia categorías en las que están subrepresentadas y definir estrategias para solventarlas.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.

PROPUESTAS

B.1 Se definirán los puestos de trabajo de una forma clara y concreta a fin de evitar discriminaciones por razón de género.

B.2 Garantizar que los criterios de promoción no contengan requisitos que puedan comportar consecuencias discriminatorias, sólo se valorarán criterios objetivos, relacionados con los méritos, las capacidades, las aptitudes, la idoneidad, etc.

B.3 Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.

B.4 Posibilitar la participación en los procesos de promoción en igualdad de condiciones, aunque se esté haciendo uso de alguna medida de conciliación como, por ejemplo, la maternidad, la excedencia o la reducción de jornada por motivos de cuidado de algún familiar.

B.5 Informar al sexo menos representado con posibilidades de promoción, de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente ocupadas por el sexo contrario y motivar para que participen en los procesos de promoción.

B.6 Informar de todas las vacantes existentes al personal (tanto mujeres como hombres) que cumpla con el perfil requerido en cada caso

C. FORMACIÓN

Con las medidas que se desarrollan a continuación, ISLA MÁGICA pretende facilitar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a mujeres y a hombres, especialmente a aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, favoreciendo un desarrollo equiparable de las carreras profesionales del personal con cargas familiares que hagan uso de sus derechos de conciliación, y del personal sin cargas familiares o que no hagan uso de los derechos de conciliación.

OBJETIVOS

- Verificar la Igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación
- Favorecer el acceso a la formación a las personas que tienen cargas familiares
- Fomentar que la formación se imparta en jornada laboral
- Fomentar la formación on line

MEDIDAS

C.1 Incluir un módulo de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, en aquellos cursos de formación que se consideren oportunos, previa información a la Comisión de Igualdad.

C.2 Asegurar que las convocatorias para los cursos de formación sean conocidas por todo el personal a través de su adecuada difusión.

C.3 Favorecer, en la medida de lo posible, la formación al sexo menos representado para favorecer el acceso a departamentos en los que estén en minoría.

C.4 Facilitar la actualización de las habilidades y conocimientos de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras un período de tiempo dedicado al cuidado de las hijas e hijos en aquellos puestos que lo requiera.

C.5 Favorecer la formación dentro del centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, siempre que ello sea posible, en el caso de que no, el tiempo de exceso se compensará en tiempo libre.

C.6 Adecuar, desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos de la formación online, etc.) para evitar sesgos de género y estereotipos.

D. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Las partes consideran importante fomentar la representatividad de las mujeres tanto en el ámbito de la empresa como en el ámbito de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

OBJETIVOS.

- Fomentar la participación en los órganos de representación de la empresa

MEDIDAS

D.1 Se realizará una campaña de sensibilización al personal con poder de decisión de la compañía a fin de promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección de la misma y así dar cumplimiento a lo establecido en la LOI.

E. RETRIBUCIONES

Las medidas que se desarrollan a continuación tienen por objeto garantizar que no se den discriminaciones por razón de sexo entre sus empleados y empleadas, de forma que exista igualdad de retribuciones para trabajos equivalentes.

OBJETIVOS

- Analizar los salarios desde la perspectiva de género

-Evitar discriminación retributiva por razón de sexo

MEDIDAS

E.1 Se definirán las categorías profesionales haciendo una relación de puestos de trabajo neutra en cuanto al sexo

E.2 Se definirán y establecerán los conceptos salariales

E.3 En el caso de que se detecte alguna diferencia retributiva por razón de sexo en puestos de igual valor, la Comisión de Igualdad estudiará la posibilidad de solventarlo.

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El objetivo de estas medidas es conseguir un adecuado y mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida laboral y familiar suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.

OBJETIVOS

-Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación y el uso de las mismas, entre la plantilla como estrategia para alcanzar la igualdad de oportunidades.

-Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.

-Potenciar las medidas de conciliación y corresponsabilidad en futuros Convenios Colectivos.

-Fomentar el uso de medidas conciliatorias para los hombres que conforman la plantilla.

-Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.

MEDIDAS

F.1 La Empresa elaborará un mes antes de la apertura de Parque una propuesta con los horarios Tipo por Departamento con la idea de favorecer en la medida de lo posible la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de aquellas personas que soliciten reducción de jornada regulada por ley, dando prioridad y valorándose por parte de la Comisión de igualdad, dentro de las solicitudes presentadas, los casos especialmente

graves como son Violencia de género, enfermedad Grave de la persona que está a su cargo o muerte del progenitor.

F.2 El presente Plan de Igualdad recoge el derecho a la acumulación de las horas de lactancia, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

F.3 Se permitirá la cesión de un turno al mes entre compañeros/as que tengan plena disponibilidad, según se describe en el art 28 del IX Convenio Colectivo, por impedimento puntual para conciliar la vida personal, familiar y profesional, avisándolo y justificándolo con antelación suficiente y previa autorización de la empresa

F.4 Ampliación hasta los 3 años de la duración máxima de la excedencia por cuidado de un familiar hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por él mismo y no desarrolle una actividad retribuida.

F.5 Ampliar la duración máxima de la excedencia por motivos de guarda legal, a 4 años. Además, las personas que se acojan a este tipo de excedencia tendrán derecho a participar en la formación.

F.6 Posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria (con reserva del puesto de trabajo) de un máximo de 3 meses a contar desde la fecha del fallecimiento, por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida e inscrita, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años.

F.7 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave.

En caso de darse esta situación, este derecho podrá acumularse en jornadas completas siempre que se solicite con la suficiente antelación y sea conforme con la organización de la Empresa.

F.8 Se realizará una campaña informativa dirigida a los trabajadores (hombres) sobre las medidas existentes en la empresa para la conciliación de la vida personal y familiar.

G. COMUNICACIÓN

El objeto de las medidas indicadas a continuación es evitar aquellas expresiones, verbales o escritas, que puedan ser consideradas como peyorativas, sexistas o discriminatorias para las mujeres o los hombres, utilizando un lenguaje integrador y promoviendo el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas.

OBJETIVOS

- Revisar el lenguaje utilizado en las comunicaciones, tanto internas como externas, de la Compañía.
- Difundir a los empleados/as las medidas de igualdad acordadas en el presente Plan.
- Permitir a los empleados/as expresar sus opiniones y realizar sugerencias en materia de igualdad de oportunidades y discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS

G.1 Realizar una comunicación interna del Plan de igualdad, que dé a conocer los objetivos del Plan y sus medidas de acción.

G.2 Publicar debidamente el Plan de Igualdad, tal y como se establece legalmente.

G.3 Establecer unos canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en ISLA MÁGICA, asegurando el acceso de la plantilla a los mismos

G.4 Fomentar la práctica de un lenguaje neutro que incluya todos los sujetos a los que se dirijan las comunicaciones, documentos, en especial las ofertas de trabajo.

H. SALUD LABORAL

OBJETIVOS

-Potenciar una política de prevención que analice los riesgos específicos de los trabajadores y de las trabajadoras.

-Facilitar el conocimiento de los derechos relacionados con la salud laboral de las mujeres embarazadas y/o lactantes.

MEDIDAS

H.1 Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.

H.2 Impartir formación a las personas integrantes del Servicio de Prevención e integrantes en los distintos Comités de Seguridad y salud en el trabajo, para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.

H.3 Incluir en el presente Plan de Igualdad las mejoras y medidas que se establecen para la protección de la mujer embarazada y/o lactante.

H.4 Incorporar a este texto el protocolo actual existente para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

I. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO

- Garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género en ISLA MÁGICA.

MEDIDAS

I.1 Incluir la información sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género se desarrollan en el TITULO II de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a

- La reducción de jornada con reducción proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas de adaptación del tiempo de trabajo.
- La movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo a otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo, o de no haberlas en el momento de la solicitud, la empresa deber comunicar las vacantes que hubiera en un futuro. Este cambio tendrá una duración inicial de seis meses, durante este tiempo habrá reserva del puesto de trabajo anterior, tras este periodo se dará la opción a la trabajadora de continuar o volver al puesto anterior, si esta decide quedarse en el nuevo, decaerá la obligación de reserva del puesto anterior.
- La suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, que se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. Tras el período de suspensión del contrato de trabajo, la reincorporación se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión.
- La extinción del contrato de trabajo, que también dará a la prestación por desempleo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad , con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre un mes y 3 años. Durante los doce primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

I.2 Se tomará como prioritaria la situación de violencia de género, a los efectos de determinar la selección de trabajadores/as que se beneficien por la bolsa destinada a ayudas sociales que dispone el artículo 45 del Convenio Colectivo.

I.3 Facilitar, en igualdad de condiciones, la contratación de las personas víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta siempre los requisitos exigidos en cada puesto de trabajo.

I.4 Canalizar a través de la Comisión de Igualdad toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género.

I.5 Estudiar la posibilidad de la no coincidencia en turno de trabajo y en secciones dentro del departamento, en los casos en que el trabajador/a víctima de violencia de género coincida ISLA MÁGICA con el causante de su violencia.

I.6 Las Partes se comprometen a garantizar la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.

I.7 Tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

I.8 Los trabajadores/as que se vean obligados a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrán suspender o extinguir voluntariamente su contrato de trabajo, pasando a encontrarse en situación legal de desempleo.

I.9 En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La normativa de referencia es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las Partes acuerdan que para acreditar ser víctima de violencia de género se requerirá uno de los siguientes documentos:

- Orden de protección del trabajador/a (Juzgado Especial de Violencia de Género).
- Orden de alejamiento (Juzgado Especial de Violencia de Género).
- Informe del Ministerio Fiscal.
- Informe acreditativo de los Servicios Sociales o de Salud.

J. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

SE ACUERDA APROBAR EL PROTOCOLO DE LA RESOLUCIÓN DE 31 DE ENERO DE 2012, DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER POR LA QUE SE APRUEBA EL MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE EN LA EMPRESA QUE SE INCLUYE EN EL ANEXO IV.