



COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO
ESPAÑA

Julio 2020

ACUERDO EUROPEO DE IGUALDAD

El pasado 12 de septiembre de 2019 se firmó en París el Acuerdo de grupo relativo a la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres en Suez.

ESTE ACUERDO APLICA A TODAS LAS EMPRESAS EUROPEAS DE SUEZ INTEGRADAS EN EL PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN GLOBAL DE SUEZ O EN LAS QUE EL GRUPO OSTENTE MÁS DEL 50% SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETE EL CRITERIO DE INFLUENCIA DOMINANTE.

Más allá de este perímetro de aplicación, el grupo invita a que se apliquen voluntariamente los principios y orientaciones del acuerdo.

El acuerdo tiene como objetivos principales:

- La igualdad de oportunidades en la contratación.
- La búsqueda de la paridad hombres/mujeres en el desarrollo de carrera.
- La atención prioritaria a la formación profesional.
- Acabar con prácticas salariales directa o indirectamente discriminatorias.
- Mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal a través de teletrabajo, flexibilidad, etc....
- La tolerancia cero frente a la discriminación salarial.
- La tolerancia cero frente al acoso sexual.
- Redefinir los planes de acción en materia de igualdad incluyendo los puntos del nuevo acuerdo de Suez.

INDICADORES QUE DEBEN INCORPORARSE EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

Generales

- Plan de acción: Incluir los puntos del acuerdo de igualdad de Suez.
- Tasa de feminización plantilla: evolución anual.
- Hombres y mujeres por oficio. Evolución respecto a años anteriores.
- Estructura de remuneración segmentada por género, incluyendo parte del salario vinculado a objetivos, disponibilidad, etc.
- Proveedores externos: constatación de la comunicación de las exigencias de Suez en materia de igualdad.

Contratación, carreras e iniciativas

- Nuevas contrataciones: hombres y mujeres por oficio y categoría profesional.
- Ofertas de empleo presentadas:
 - Cobertura por género y oficio



COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO
ESPAÑA

Julio 2020

- Redacción empleada
- Movilidad interna voluntaria. Peticiones recibidas y aprobadas.
- Candidaturas a puestos de trabajo con género subrepresentado.
- Iniciativas de la empresa encaminadas a favorecer candidaturas en puestos con géneros subrepresentados.
- Descripción de los procesos de verificación empleados por la empresa para la contratación interna y externa basados en competencias, calificaciones y experiencia.

Conciliación

- Bajas por maternidad: reingresos y formación posterior.
- Reducciones de jornada hombre vs mujer. Iniciativas por parte de la empresa.
- Iniciativas en materia de flexibilidad y teletrabajo: cumplimiento de la legislación vigente

Formación

- Cursos realizados de formación en igualdad y diversidad a responsables de contratación (recursos humanos y responsables de departamento).
- Reconversión profesional realizada por hombres y mujeres

Seguridad y Salud Laboral

- Adaptación de vestuarios.
- Adaptación de equipos de protección individual.
- Maternidad: adaptaciones de puestos de trabajo. Acoso sexual en el trabajo

Acoso sexual en el trabajo

- Existencia de protocolo.
- Dispositivos de escucha.
- Campañas de sensibilización.
- Activaciones del protocolo en el año en curso y años anteriores.

CONTACTA CON NOSOTRAS



Pilar Picazo
Coordinadora
GT Social CEE
CCOO
mppicazo@fsc.ccoo.es



Gemma Saucedo
Delegada por España CEE
GT Social
UGT
ugtsuez@gmail.com