

LOVIA

COMUNICADO INTERNO

ORIGEN: DPTO DE RRHH

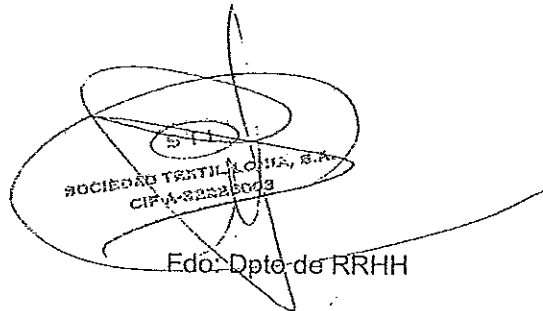
DESTINO: COMITÉ DE EMPRESA

En Ourense a 7 de octubre de 2008.

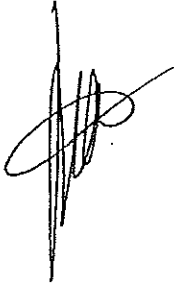
Después de diversas reuniones de la Comisión de Igualdad y posteriormente con la puesta en conocimiento del Comité de Empresa en reunión extraordinaria celebrada al efecto en fecha 31 de julio de 2008, se ha procedido a recopilar la documentación e información llegando así a elaborar en fecha 6 de octubre de 2009 en PLAN DE IGUALDAD DE STL.

Se recuerda que el mismo es un documento vivo, que será revisado y actualizado constantemente sin que suponga que no se puedan analizar y desarrollar temas o aspectos no tocados inicialmente.

Se adjunta copia de PLAN DE IGUALDAD.


D.T.L.
SOCIEDAD TEXTIL LOVIA, S.A.
CIF A-22285043
Edo: Dpto de RRHH

Recibí el original




VBº Comisión de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A.

1. INTRODUCCIÓN

- Contexto y antecedentes.
- Definiciones.
- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.
- Ámbito de aplicación.
- Vigencia del plan.

2. DIAGNÓSTICO.

3. OBJETIVOS DEL PLAN.

4. PROGRAMACIÓN (Revisión de puntos/Propuestas de Mejora/Objetivos de acciones).

- Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los puntos.
- Criterios de seguimiento por punto/acción.
- Temporalización/Calendarización.
- Estrategia de Comunicación/Información sobre el Plan.

5. SEGUIMIENTO

- Constitución Comisión de Seguimiento.
- Funciones/Competencias.
- Composición
- Funcionamiento.

6. GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION

1. INTRODUCCIÓN.

a) Contexto y antecedentes.

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Sociedad Textil Lonia S.A. y la aprobación de su Reglamento de Funcionamiento se pone en marcha la negociación del primer Plan en Noviembre de 2007 con la participación de los sindicatos CCCC y UGT.

La negociación se inicia con una aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación.

El sector al que pertenece la empresa está mayoritariamente feminizado. Dentro del cuadro de personal el 82% son mujeres.

Con respecto a los directivos de los diferentes departamentos, el 75% son mujeres. La mayoría de los departamentos están liderados por mujeres.

Con respecto a la temporalidad de la contratación, el 66% de los trabajadores son indefinidos, y dentro de los temporales, el 19% son mujeres.

Según el tipo de jornada, a jornada completa está el 84% del personal. Dentro del resto de personal que está a media jornada o que disfruta de reducciones de jornada, casi en su totalidad corresponden a personal femenino.

Con esta información, las organizaciones sindicales realizarán su diagnóstico, para así la Comisión Negociadora concretar las áreas de actuación sobre las que iniciar la negociación de los objetivos y medidas concretas.

b) Definiciones:

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de CCOO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los análisis/diagnósticos de la empresa junto con la representación sindical.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la formación profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de empresa privada y el de empleo público, se

promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la Igualdad en la Negociación Colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

c) Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y Acciones Positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, con el fin de superar situaciones de

Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres , tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

d) **Ámbito de aplicación.**

El primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A. y, por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que SOCIEDAD TEXTIL LONIA S.A. pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

e) **Vigencia.**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros , que la entrada en vigor de las medidas concretas , sin alterar en menos los plazos expresamente marcados , puede ser distintas y progresivas y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendán corregir , carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

Hasta que no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Primer Plan.

2.- **DIAGNÓSTICO**

Para la elaboración del Plan se ha tomado como base la recogida de información y la realización por parte de la empresa de un PLAN DE CORRESPONSABILIDADE con la VICEPRESIDENCIA DE IGUALDADE de la Consellería COMENTADO con la Comisión de Igualdad de la empresa.

SOCIEDAD TEXTIL LONIA,S.A Sociedad Textil Lonia, S.A. (STL) nace en 1997 como un proyecto industrial dedicado a la confección y venta de prendas de vestir y complementos cuyo objetivo es el desarrollo a medio plazo de varias marcas en todos

La primera marca que STL lanzó al mercado español (Agosto 1998) es PURIFICACION GARCIA, con colecciones de hombre y mujer, ubicada en el segmento medio, medio-alto, y cuyos resultados obtenidos, desde el primer momento han superado en gran medida los que en un principio se había fijado la organización.

Con todo esto, STL ha llegado a un nivel casi óptimo con esta primera marca.

En 2001 comenzó a desarrollar la línea CH CAROLINA HERRERA.

CH CAROLINA HERRERA, se trata de un contrato de cesión de marca por 30 años, para hacer frente al lanzamiento de una nueva línea prêt à porter de lujo para mujer y hombre.

Los resultados obtenidos tras analizar los datos derivados de la información y documentación elaborada por la empresa y la comisión de igualdad referida a los campos posición laboral, niveles jerárquicos y distribución en el sistema de clasificación profesional, antigüedad, retribución, estabilidad, formación, promoción y carrera profesional, salud laboral y prevención de riesgos, calidad de la organización productiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, representación del personal y, por último comunicación interna y externa, permiten afirmar que SOCIEDAD TEXTIL LÓNIA S.A aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en la L.O 3/2007.

No obstante alguno de los resultados obtenidos deberían dar lugar a ciertas medidas de corrección con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todos sus recursos humanos, consolidar el compromiso de todos los Directivos con la igualdad de oportunidades y visualizar suficientemente en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados.

El resultado del diagnóstico de situación de STL fue estudiado en diversas reuniones celebradas por un lado por la Empresa con miembros de la Consellería para formarse, como en reuniones celebradas entre la empresa y los representantes para la Igualdad del Comité de Empresa. Inicialmente se creó en noviembre de 2007 una comisión de igualdad a estos efectos.

La comisión de igualdad prosiguió sus reuniones, completando también su formación auspiciada por las diferentes organizaciones sindicales. El fruto de su trabajo es este Plan de Igualdad presentado al Comité de Empresa y aprobado por el mismo en reunión celebrada en septiembre de 2008.

Se ha tomado como base los datos recabados en las Tutorías de Corresponsabilidad para realizar diagnóstico y posterior elaboración del plan de igualdad.

3. OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN y 4. PROGRAMACION

El plan de igualdad se estructura en las siguientes partes: ACCESO AL EMPLEO, CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION, RETRIBUCIONES, SALUD LABORAL Y COMUNICACIÓN. En cada parte se establecen unos objetivos concretos.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles y en todos los procesos, alguna de las acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

- Área de Acceso al Empleo:

Antes de la implantación del Plan de Igualdad STL ya había adoptado medidas relacionadas con esta área:

- A) Protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de aspirante a puestos de trabajo vacantes en STL
- B) Formación en materia de Igualdad de personal de Dpto de RRHH asistiendo a curso organizado por la Confederación de Empresarios de Ourense y a unas Tutorías de Igualdad organizadas por la Consellería competente.
- C) Supervisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo publicadas por STL para evitar usos sexistas en ellas.

En el área de acceso al empleo se han definido dos objetivos:

- . Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en STL.
- . Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.

Para avanzar en estos dos grandes objetivos de STL en lo que se refiere al acceso al empleo se realizarán las siguientes acciones:

- .a) Mejorar el protocolo de entrevistas de candidatos, recabando únicamente la información necesaria par los puestos a cubrir y eliminando datos personales que pudieran ser irrelevantes.
- b) En la contratación de personas, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento a que hayan de incorporarse.
- c) Mantener siempre a representante del Dpto de RRHH en la Comisión de Igualdad
- d) Informar de las ofertas de empleo en sitios públicos visible a todo el personal.
- e) Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

.- Area de conciliación de la vida laboral y familiar:

STL siempre ha otorgado una gran importancia a su capital humano. Desde siempre ha adoptado medidas que han contribuido a la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal.. En especial es de destacar que el 80% de la plantilla de STL es femenina, dando facilidades antes de la implantación y sin que el convenio obligue a ello, para acumular horas de lactancia y para concretar períodos de la misma de forma más amplia que lo que regula la normativa aplicable. STL antes de entrar en vigor la L.O.I ha decidido, en caso de nacimiento de hijos del personal, entregar un vale para comprar material para el menor.

Para impulsar más medidas de conciliación, la STL ha definido 2 objetivos para su organización:

.- Garantizar que cualquier miembro de la plantilla pueda acogerse al as medidas de conciliación de la vida personal sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

.- Fomentar, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, la participación del personal masculino en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptando sus necesidades de conciliación a los intereses de la empresa.

Fomentar, si es necesario, la contratación para la sustitución del personal en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad....

Adaptar y conciliar en las tiendas los horarios de vendedoras al horario comercial y plantilla en la medida de lo posible.

En mente a ejecutar a lo largo del año 2009 realizar un estudio del absentismo laboral para analizar su posible relación con las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

.- Área de clasificación profesional, promoción y formación:

Para alcanzar la plena igualdad no basta con aplicar procedimientos de carácter objetivo basados en principio de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo; es necesario extender estos principios a la clasificación profesional y a los procesos de promoción y desarrollo del personal.

La composición de la plantilla de STL históricamente muestra un desequilibrio a favor de las mujeres ya que estas representan un 82% del total, sin embargo no se desprende que existan discriminaciones en este aspecto. Cabe destacar que el 75% del cuadro directivo son mujeres en el año 2008.

Por otro lado, en STL siempre han tenido un peso importante los procesos de formación esenciales para que el personal pueda mejorar sus capacidades. Las acciones de formación han estado tradicionalmente abiertas a todo el personal sin distinción de sexo ni restricciones de acceso para todos los grupo profesionales.

Con anterioridad al Plan de Igualdad en STL, en lo que a la promoción interna siempre se ha establecido un protocolo tácito que favorece la igualdad de oportunidades.

No obstante para mejorar el desarrollo profesional del personal de STL se establecen los siguientes objetivos:

.- Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas la categorías profesionales.

.-Potenciar la paridad o, en su caso, el equilibrio porcentual entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de representación y toma de decisiones, y en los departamentos que lo requieran.

.-Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los programas de formación del personal.

.- Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla sin distinción de sexo.

.- Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad.

Las acciones previstas para cumplir los objetivos marcados son:

.- Incluir en los planes de formación mecanismos que promuevan el desarrollo profesional y de carrera de personas de sexo cuya presencia sea especialmente baja en

.-Incluir un módulo con el contenido del Plan de Igualdad en los cursos de formación que se realicen en STL.(Primer caso en 2009)

.- Actualizar los planes de formación interna para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de STL.

Área de retribuciones:

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en STL no mostró discriminación alguna en esta faceta, lo que supone inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo. Por tanto, STL se plantea un único objetivo en relación con las retribuciones:

MANTENER UN SISTEMA RETRIBUTIVO EQUILIBRADO E IGUALATORIO PARA TODO EL PERSONAL.

Para la consecución de este objetivo se prevén las siguientes acciones:

.- Atribuir a la Comisión de Igualdad competencia para recibir reclamaciones en caso de discriminación de sexo en cuestiones retributivas. OCTUBRE 2009

.- Aplicar aquí acciones del área de clasificación profesional, promoción y formación. SEPT 2009

Área de salud laboral:

En el contexto de un plan de igualdad, en el área de salud laboral se contemplan dos órdenes de cuestiones distintas. Por un lado, las que se refieren a las necesidades específicas de las mujeres que han de tenerse en cuenta en el ámbito laboral en cuanto que pueden afectar a sus salud, en concreto las derivadas de las situaciones de embarazo y lactancia. Por otro lado, las que resultan del derecho que asiste a trabajadores y trabajadoras por igual a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones.

Se ha puesto un especial énfasis en combatir el acoso sexual y por razón de sexo. De acuerdo con el artículo 7.1 y 2 de la Ley Orgánica de Igualdad:..." constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

Como objetivo para garantizar la salud y prevenir situaciones de acoso, STL se ha planteado:

.- Potenciar la salud laboral de manera global y en concreto la relacionada con la condición sexual de la mujer en período de gestación.

.- Informar y sensibilizar a los responsables de la necesidad de velar por la adaptación del puesto de trabajo de las mujeres en estado gestacional.

Las acciones previstas en relación con estos objetivos son:

Adaptar el puesto de trabajo de la trabajadora en situación de embarazo si fuese necesario. Esto se comenzó antes de la entrada en vigor del Plan.

Garantizar el cambio de puesto de trabajo, en caso de gestación, si hubiera riesgo para la salud de la madre o el feto. Enero 2009.

Facilitar a las trabajadoras en período de gestación la suspensión temporal del empleo que regula la LOI si no hubiese puesto alternativo. Enero 2009.

Elaborar y hacer pública una declaración de principios en materia de acoso moral y sexual en el ámbito laboral. Octubre 2009.

Desarrollar y hacer público un protocolo de actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, ámbito de aplicación, actuación y medidas sancionadoras. Octubre 2009.

Área de comunicación:

Dado que el lenguaje es uno de los principales instrumentos para la comunicación, STL se propone evitar cualquier tipo de lenguaje sexista, es decir cualquier uso del lenguaje que por la forma (por las palabras utilizadas o el modo de articular las frases) resulte discriminatorio por razón de sexo.

STL se ha propuesto dos objetivos relacionados con la comunicación y el lenguaje no sexista.

Difundir el plan de igualdad, haciendo llegar su contenido a todo el personal.
Evitar el uso de todo lenguaje sexista, tanto en la comunicación escrita como en la verbal y en la visual.

STL para el cumplimiento de estos objetivos, ha enviado comunicación a todos los responsables de zona y responsables de área recordando la importancia de dar cumplimiento a la L.O.I e informando del contenido y alcance del mismo así como de evitar conductas que puedan atentar contra dicha ley. Se han dado a conocer principios mínimos.

Acciones contempladas por STL:

- 1. Publicar el Plan de Igualdad una vez aprobado Enero 2009.
- 2. Mantener permanentemente informado al Comité de Empresa en materias de la competencia de la Comisión de Igualdad. Enero 2009
- 3. Revisar textos y documentación generada por STL evitando uso sexista del lenguaje.
- 4. Revisar nuevos documentos que se vayan produciendo para evitar el uso del lenguaje sexista o de imágenes sexistas. Junio 2009

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN : LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, ésta se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente.

En el acuerdo de constitución de la Comisión de igualdad (5/11/2007), consta que ésta se reunirá al menos de forma bimensual con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar.

Así pues la evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización, a la Comisión de Igualdad. El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer y se incorporará al Plan como Anexo.

Independientemente de las acciones que se pongan en marcha anualmente, el Plan de igualdad se mantendrá en todo caso en vigor en cuanto a los objetivos y acciones de carácter intemporal, porque "la igualdad de trato y de oportunidades dirigirá todas nuestras actuaciones"

En Ourense a 6 de octubre de 2008.

6. GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

SOCIEDAD TEXTIL LONIA,S.A declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

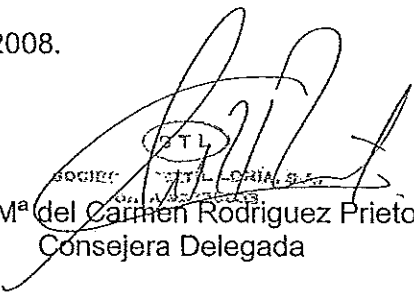
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que supongan mejoras a la situación actual y avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación tal y como establece la L.O 3/2007 sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

En Orense a 17 de marzo de 2008.


Fdo: Mª del Carmen Rodríguez Prieto
Consejera Delegada

