



**ODEO
OPEN DIALOGUE THROUGH EQUAL OPPORTUNITIES**

**- MODIFICACIÓN DE 2010 AL ACUERDO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DENTRO DEL GRUPO AREVA EN EUROPA -**

Entre:

Por una parte,
AREVA, representada por don Philippe Vivien, Director de Recursos Humanos de AREVA

y

por otra parte,
La FEM (La Federación Europea de Metalúrgicos), representada por don Bart Samyn,
vicesecretario general

han acordado lo siguiente:

INTRODUCCIÓN

Conscientes de que en Europa el diálogo social desempeña un papel muy importante para la evolución de las empresas y la economía, las partes suscribieron un acuerdo sobre igualdad de oportunidades dentro del grupo AREVA en Europa el 16 de noviembre de 2006.

Este acuerdo establece medidas y acciones para promover la igualdad de género en lo referente a la contratación, desarrollo profesional, formación y remuneración, y disposiciones relativas a la maternidad o la paternidad. También promueve el empleo de las personas con discapacidad a través de la concienciación, comunicación, contratación, integración, formación, eliminación de barreras y colaboración.

En 2008, la dirección de AREVA y el Comité de Grupo Europeo, con el apoyo de la Federación Europea de Metalúrgicos, alcanzaron un hito al desarrollar conjuntamente y llevar a cabo el Diálogo Abierto sobre Igualdad de Oportunidades (*ODEO, Open Dialogue through Equal Opportunities*). Las partes reconocen el impacto positivo de dicha iniciativa, que contribuye a cumplir los compromisos del acuerdo europeo mediante una ambiciosa e innovadora política basada en la propagación de las mejores prácticas y el diálogo social responsable. El proyecto ODEO federó y reunió los empleados de AREVA a través de Europa, sostenido por el FEM, y contribuyó así a una cultura europea de AREVA compartida por todos.

Por la presente acta adicional, ambas partes reafirman su voluntad de renovar el acuerdo « igualdad de posibilidades » para una duración de tres años a partir de la fecha de su firma, y subrayan la necesidad de perpetuar la política ODEO como un vehículo adecuado para cumplir nuestros compromisos respecto a la igualdad de oportunidades. La implicación y motivación de ambas partes, Recursos Humanos y representantes de los trabajadores, contribuyen al desarrollo de una cultura AREVA que conciencie a los empleados de la importancia de la igualdad de oportunidades y la diversidad.

En un contexto de cambio demográfico y desarrollo de las habilidades, las partes reafirman su voluntad de garantizar el principio de igualdad de oportunidades laborales como un derecho y un factor de enriquecimiento colectivo, cohesión social y eficiencia económica. El concepto de igualdad de oportunidades implica la no discriminación en la fase de contratación y la igualdad de acceso a la promoción para todos los empleados, a fin de desarrollar una mayor diversidad en la composición de los talentos del Grupo.

Los objetivos de esta modificación son los siguientes:

- Formalizar y perpetuar la política ODEO
- Enriquecer el renovado acuerdo con las mejores prácticas localizadas mediante el proyecto (consulte el Apéndice 1)

Las disposiciones de esta modificación serán de aplicación para todos los empleados del grupo AREVA de Europa (el ámbito del Comité de Grupo Europeo), independientemente de su categoría profesional.

La presente modificación cambia y completa el acuerdo sobre la igualdad de oportunidades dentro del grupo AREVA en Europa del 16 de noviembre de 2006 de la siguiente manera:

ARTICULO 1: MODIFICACION DE DISPOSICION DEL ACUERDO DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2006

1.1 El artículo 4.4 del acuerdo del 16 de noviembre de 2006 “Dialogo social y la persecución del acuerdo” es anular y compensa:

Artículo 4.4: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Una comisión de seguimiento se celebrará cada año con la dirección de AREVA y la comisión seleccionada del Comité de Grupo Europeo para presentar los seguimientos de los planes de acción de las entidades y su resultado, y para compartir las mejores prácticas desarrolladas durante el año.

Cada año, las dos instancias presentarán los resultados a la Federación Europea de Metalúrgicos. Además de esta comisión europea de seguimiento, otras comisiones de seguimiento serán establecidas in situ o a nivel nacional.

1.2 El acuerdo del 16 de noviembre de 2006 se completa con los dispositivos siguientes:

“TÍTULO 6. FORMALIZACIÓN Y PERPETUIDAD DE LA POLÍTICA ODEO

6.1 LA CONTINUACION DE LA POLITICA ODEO

La política ODEO, que pretende desarrollar el acuerdo europeo sobre igualdad de oportunidades reuniendo la Dirección y los representantes del personal de forma paritaria, es innovadora en su aplicación conjunta de un acuerdo europeo y en su búsqueda de soluciones europeas comunes adaptadas al contexto local.

Esta política consta de cuatro etapas conjuntas:

- Evaluación detallada de la situación en cada una de las sedes europeas respecto a la igualdad de oportunidades.
- Formalización del plan de acción de cada sede sobre igualdad de oportunidades.
- Un seminario europeo que reúna a los representantes de los trabajadores, Recursos Humanos y directivos europeos para tratar sobre igualdad de oportunidades y diálogo social, y avanzar en ellos.
- Una comisión de seguimiento que presente conjuntamente los resultados del proyecto a la La Federación Europea de Metalúrgicos.

6.2 AUTOEVALUACIÓN ANUAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Inspirándose en el proceso de mejora continua de AREVA, todos los años se utilizará una cuadrícula de evaluación denominada “guía de autoevaluación” para hacer un seguimiento conjunto del progreso de cada sede en materia de igualdad de oportunidades (consulte el Apéndice 2).

La guía contiene indicadores cuantitativos respecto a la igualdad de género y la discapacidad en la empresa. Estos indicadores son los aceptados en el acuerdo europeo sobre igualdad de oportunidades.

6.3 FORMALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Con ayuda de la guía de autoevaluación, todas y cada una de las entidades debe formalizar anualmente su plan de acción para el año siguiente y comunicárselo al departamento de Recursos Humanos cual les corresponde. Se puede utilizar una plantilla desarrollada en 2008 para hacer un seguimiento de los planes de acción de las entidades en relación con los compromisos del Grupo (consulte el Apéndice 3).

6.4 SEMINARIO ANUAL CONJUNTO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIÁLOGO SOCIAL

Todos los años se organiza un seminario conjunto europeo sobre igualdad de oportunidades y diálogo social, en el que se reúnen los responsables de Recursos Humanos y los representantes de la plantilla para:

- conversar sobre sus mejores prácticas acerca de la igualdad de oportunidades
- conversar sobre sus mejores prácticas acerca del diálogo social
- diseñar acciones comunes sobre ambos temas.”

6.5 ALOCUCIÓN DE MEDIOS Y TIEMPO

Los medios necesarios y el tiempo serán repartidos en fin de cumplir con los objetivos de la propuesta OEDO. En este contexto, la negociación se conducirá a nivel local o nacional.

6.6 COMUNICACIÓN

El acuerdo del 2006 y la presente enmienda serán presentados a los consejos locales de trabajo.

Los otros dispositivos del acuerdo del 16 de noviembre de 2006 permanecen igual.

ARTICULO 2: VARIOS

2.1 DURACIÓN DEL ACUERDO Y DE SU MODIFICACIÓN

El presente acuerdo de revisión esta concluido hasta el 15 de noviembre del 2012.

El acuerdo sobre igualdad de oportunidades y su modificación tienen una vigencia de tres años a partir de firma de esta acta adicional.

Se renovará tácitamente por periodos de tres años, salvo notificación en contra de una de las partes a la otra mediante correo certificado, con una antelación mínima de seis meses a la finalización de un periodo de tres años.

Durante su vigencia, este acuerdo se podrá revisar mediante modificaciones para adaptarlo, especialmente si el perímetro del Grupo cambia.

2.2 ÁMBITO DEL ACUERDO Y DE SU MODIFICACIÓN

El acuerdo sobre igualdad de oportunidades y su modificación se firman para el grupo AREVA (ámbito del Comité de Empresa Europeo) en Europa y no pueden sustituir a la legislación nacional o a los acuerdos de la empresa si estos son más favorables.

París,

Por AREVA:

Philippe Vivien,
Director de Recursos Humanos de AREVA

Por los sindicatos:

Bart Samyn,
Vicesecretario general de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)