

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2589 *Resolución de 20 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Seat, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Seat, SA (Código de convenio n.º 90100342112013) que viene a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 120 de su Convenio colectivo, plan de igualdad que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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, 20 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Plan de Igualdad de Seat, S.A.

1. Introducción

La igualdad de sexos es un principio jurídico universal, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombre y mujeres (en adelante, «Ley de Igualdad») trata de hacer efectivo este derecho a la igualdad centrándose en el ámbito laboral.

Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para la consecución de una igualdad real y efectiva en las mismas.

Este Plan de Igualdad debe descansar sobre unas bases asumidas por todos: El compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de las representaciones sindicales y de todos los trabajadores de avanzar en esta línea.

Seat trabaja desde hace años en esta materia promoviendo iniciativas positivas como la Declaración de 1994 contra el Acoso Sexual, los Acuerdos del 22 de julio de 1997 por la Igualdad de Oportunidades, así como con el Código de Conducta de Seat. La misma línea se sigue en el ámbito del Grupo Volkswagen al que pertenece Seat S.A., con la Carta de las Relaciones Laborales del Grupo Volkswagen, firmada por la dirección del Grupo Volkswagen y el Comité Europeo y Mundial y que establece también unos criterios de respeto e igualdad de trato de hombres y mujeres, afectando a todas las empresas del grupo.

Para la realización del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo, partiendo de los datos que la empresa ha facilitado, un diagnóstico de la empresa desde una perspectiva de género en los siguientes ámbitos:

- Selección.
- Formación.
- Promoción.
- Política retributiva.
- Conciliación de la vida laboral y personal.
- Comunicación.

Tras este análisis se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas con el objetivo de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa.

Asimismo, se ha establecido un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para prevenir en el ámbito laboral comportamientos inapropiados e inadmisibles y la subsanación y erradicación de los mismos.

2. *Declaración de compromiso de la dirección*

Seat, 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 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de 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, entendiendo 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, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, a todas las empresas con una relación directa o indirecta con Seat, S.A.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas.

Martorell, julio 2012.–El Presidente de Seat S.A., James Muir.–El Vicepresidente de RR.HH., Josef Schelchshorn.

3. *Resultado del diagnóstico*

Se ha elaborado un diagnóstico de la empresa junto con la representación social a través de la Comisión Negociadora paritaria del Plan de Igualdad de Seat.

Conclusiones generales:

• Características de la plantilla:

– Dentro del sector de fabricantes de automóviles, Seat es la empresa con mejor ratio de mujeres en plantilla.

– La empresa no tiene una distribución igualitaria de hombres y mujeres: La mayoría de la plantilla de Seat son hombres (78,9%). La presencia de mujeres (21,1%) en plantilla se ha mantenido en los últimos años en el margen del 20-21%.

– En las áreas de Compras (38%), Comercial (35%), Personal (44%), Relaciones Gubernamentales (55%), Presidencia (44%) y Finanzas (43%) hay buena proporción de mujeres dentro de su área. Sin embargo, la Representación Social (19%), Producción (18%) y Calidad (16%) tienen bajo porcentaje de mujeres.

– No obstante, es significativo que en el año 2011 haya habido un incremento del número de mujeres en las áreas de Calidad y Finanzas.

– En las últimas contrataciones efectuadas en el área de Producción en 2011 ha descendido significativamente el porcentaje de mujeres contratadas (4,6% de mujeres y 95,4% de hombres sobre el total de contrataciones).

– La mayor parte de la plantilla se encuentra encuadrada en la franja de edad de 30 a 45 años: El 69% de los hombres y el 79% de las mujeres sobre el colectivo de su género.

– El porcentaje de hombres con más de 30 años de antigüedad en la empresa dentro del colectivo de su género es superior al de mujeres: Arrastramos temas históricos, pues se trata de un sector muy masculinizado, así como la historia en cuanto a independencia y trabajo de la mujer.

– En la Escuela de Aprendices de Seat el porcentaje de mujeres es muy reducido (5,6%).

– Las reducciones de jornadas por guarda legal son solicitadas en mayor medida por mujeres que por hombres.

• Promoción:

– Los puestos de mayor responsabilidad (Personal Extraconvenio) están ocupados en su mayoría por hombres, representando las mujeres en este grupo el 21,2% sobre el total de esta categoría (1,38% sobre el total de la plantilla) y los hombres un 78,8% (5,13% sobre el total de la plantilla). Asimismo, no hay mujeres en el Consejo de Administración ni en el Comité Ejecutivo de Seat.

– La mujer está concentrada principalmente en la categoría de Oficial de 3.^a, mientras los hombres están concentrados en la de Oficial de 1.^a

– La mujer está infrarrepresentada en el ámbito de los mandos de Producción.

– No existe una política de discriminación positiva en la empresa a favor de la mujer en materia de selección, promoción y formación.

– No existen criterios expresos aplicables en condiciones de igualdad respecto a las promociones y a la selección de personal.

• Retribución:

– La política retributiva se aplica en función del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género. No obstante, se aprecia que la categoría media de los hombres es superior a la de las mujeres.

• Formación:

– Las mujeres están mejor preparadas académicamente en todos los niveles.

– En los planes de formación no se incluyen referencias a la política de igualdad en el ámbito laboral.

– Las posibilidades de acceso a la formación pueden venir condicionadas por la situación personal y laboral de los trabajadores (p. ej. acceso a acciones formativas de las personas en situación de reducción de jornada).

- Sensibilización y comunicación:

- No existe en la empresa una política para la utilización de lenguaje e imágenes no sexista.

- No se informa a las empresas proveedoras respecto de la política de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

- Tampoco hay una política activa de comunicación a la plantilla de temas igualdad.

- La empresa no cuenta con instalaciones adecuadas (p. ej. en Producción no hay suficientes vestuarios para mujeres).

Por tanto, se observa desproporción de hombres y mujeres, segmentación vertical y horizontal, mayor presencia masculina en los puestos de responsabilidad y de mandos sobretodo en el ámbito de Producción, menor presencia de mujeres en las áreas de Calidad, Producción y en la Representación Social, así como en la Escuela de Aprendices de Seat, una mayor preparación de las mujeres que no se refleja en la ocupación de puestos técnicos, así como mayores dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Eliminar estas desigualdades exige el esfuerzo de todos los sectores sociales y el compromiso de todos los grupos que componen la empresa.

Por ello, los firmantes de este Plan se comprometen a impulsar y reforzar el principio de igualdad de oportunidades dentro de sus correspondientes ámbitos de responsabilidad en la empresa.

4. *Objetivos del plan*

Objetivo general:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

Objetivos específicos para cada ámbito de actuación:

- Cultura de empresa:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la empresa.

- Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.

- Prevención y atención de las situaciones anómalas:

- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

- Selección / Acceso al empleo:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas.

- Promoción:

- Fomentar a fin de incrementar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos y méritos exigidos.

- Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:
 - Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores, atendiendo a la ley.
 - Adicionalmente y en la medida de lo posible, regular aquellos aspectos no recogidos en la normativa general.
- Violencia de género:
 - Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia:
 - Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. A tal efecto, serán de aplicación las «Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo» elaboradas por SEGO y publicadas por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Lenguaje e imágenes:
 - Establecer unos criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro de la empresa como hacia el exterior.

5. *Ámbito de aplicación y vigencia*

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de trabajo y plantilla de Seat, S.A.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

6. *Comisión de Igualdad*

Objetivos.

Los firmantes del presente Plan acuerdan la creación de la Comisión paritaria de Igualdad para velar por su aplicación, realizar el adecuado seguimiento y, en su caso, modificaciones del mismo, así como para intentar conseguir el distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Composición.

La comisión estará compuesta como máximo por 7 miembros de la Dirección de la Empresa y 7 miembros de los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad y con representación en el Comité Intercentros de Seat, en proporción a su representación en dicho Comité.

Funciones.

Las principales tareas de esta comisión serán las siguientes:

- a. Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- b. Activar y realizar las instrucciones necesarias previstas en el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

- c. Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- d. Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- e. Velar en la correcta aplicación y participar en la difusión del Protocolo de actuación en caso de acoso.
- f. Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- g. Realizar informes periódicos sobre la situación de igualdad, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - Eficacia de las medidas aplicadas.
 - Modificaciones propuestas en el contenido del Plan, atendiendo a las medidas contenidas en el mismo.
- h. Realizar una Memoria anual del Plan de Igualdad.
- i. Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- j. Proponer a la Dirección de la Empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- k. Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- l. Participar en foros externos en materia de igualdad.
- m. Establecer sus propias normas de funcionamiento, así como las de la Comisión del Protocolo de Acoso.

Reuniones.

La Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de los miembros de la comisión.

Toma de decisiones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán la aprobación por mayoría de cada una de las dos partes presentes en la misma.

Constitución.

La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente Plan de Igualdad.

7. *Agente de Igualdad*

La Dirección de la Empresa, a instancias de la Comisión de Igualdad, nombrará a una persona Agente de Igualdad, que velará por las siguientes cuestiones:

- a. Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Igualdad, participando en éstas con voz, pero sin voto.
- b. Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- c. Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- d. Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa.
- e. Instrucción de las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a, participando en la Comisión del Protocolo de Acoso con voz, pero sin voto.

f. La figura de Agente de Igualdad realizará, además, asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

8. Materias de actuación / Medidas

Materias de actuación	Medidas
A) Cultura de empresa y comunicación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad. 2. Promover el Plan de Igualdad a través de los diferentes canales internos de comunicación y realizar campañas de comunicación sobre el Plan y su correspondiente Protocolo para casos de acoso. 3. Adaptación del lenguaje e imágenes. 4. Difusión del compromiso y de la implicación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades. 5. Presentación de la figura del Agente de Igualdad, que será coordinador de lo relativo al Plan de Igualdad, así como de la tramitación de los procedimientos por posibles casos de acoso. 6. Análisis y estudio de toda la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, formación, promoción, descripción de puestos de trabajo y prevención de riesgos, desde una perspectiva no sexista. 7. Participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, transmitiendo externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades. 8. Fomentar el patrocinio de deportes con participación mayoritariamente femenina y la participación femenina en actividades. 9. Involucración del personal en el Plan de Igualdad.
B) Acceso al empleo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal. 2. En los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como externos, se evitará la discriminación de género atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia prioritarios. 3. Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.. 4. Bolsa de trabajo interna: Aplicación de una herramienta interna que permita publicar la oferta de vacantes de indirectos para su conocimiento por parte de todos los empleados/as, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación.
C) Formación y Desarrollo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares. 2. En las campañas informativas de la Escuela de Aprendices hacer referencia a que todas las especialidades están abiertas a hombres y mujeres. 3. Incluir en los cursos del catálogo de formación en los que sea adecuado por razón de la materia referencias sobre la igualdad de género, sin perjuicio de establecer otros cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. 4. Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa.
D) Promoción.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preferencia de promoción de mujeres ante igualdad de méritos y experiencia.

Materias de actuación	Medidas
E) Económicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. A los efectos de la Retribución Variable por Resultado Operativo positivo, se computarán como horas trabajadas las derivadas de incapacidad temporal por accidente de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para cuidado de hijos menores a su cargo afectados por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, así como de los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo. 2. En el desarrollo de la Retribución Flexible se procurará incluir los conceptos de ticket guardería y de seguro médico. 3. Prioridad en la concesión de anticipos personales a los trabajadores víctimas de violencia de género. 4. Posibilidad de concesión a través del Fondo Social de ayudas económicas para casos de especial necesidad de trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género. 5. Prioridad de los trabajadores en situación legal de víctimas de violencia de género en la concesión de créditos personales para la adquisición de vivienda habitual previstos en el Convenio Colectivo.
F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis sobre las posibilidades de implantación de programas específicos de conciliación y apoyo al empleado/a en materia de asesoría jurídica, teleasistencia preventiva y asistencial, asistencia informática, médica y en otros ámbitos. 2. Acumulación y disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad. 3. Fomentar el uso de mecanismos previstos por la ley que permitan la cobertura de bajas de riesgo por embarazo y/o lactancia, bajas maternas y excedencia por cuidado de menor o persona dependiente. 4. Posibilidad de utilizar las horas previstas en el Convenio Colectivo para acudir al médico cabecera para acompañar a hijos menores de 15 años, cuando sean éstos los que necesiten la asistencia médica. 5. Los permisos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requieran reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado se amplían también a los casos de parentesco por afinidad. Asimismo, pueden disfrutarse dentro del período de tiempo que dure la hospitalización, intervención quirúrgica o situación que dé derecho dicho permiso. 6. Posibilidad de disfrutar del permiso retribuido previsto para matrimonio a los trabajadores que se constituyan en pareja de hecho.
G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración, difusión y seguimiento de un Protocolo de actuación para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación. 2. Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones anómalas detectadas. 3. Informar y formar a los gestores de personal sobre los derechos de los trabajadores víctimas de violencia de género. 4. Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole. 5. En la medida de lo posible, tanto la empresa como los sindicatos prestarán apoyo o la orientación legal que requieran las personas en situación legal de víctima de violencia de género. 6. Publicación a la plantilla de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género. 7. Los trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género podrán solicitar una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo, la cual se mantendrá mientras subsista dicha situación.

Materias de actuación	Medidas
H) Prevención de riesgos laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión de las campañas del Servicio de Prevención sobre temas de salud laboral.. 2. Identificación de puestos específicos para mujeres embarazadas, así como de los puestos de trabajo y tareas donde concurran los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia). 3. Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, según las recomendaciones recogidas por SEGO. 4. Adecuación de las instalaciones (vestuarios, lavabos, etc.) en proporción del número de hombres y mujeres.

Cada una de las mencionadas medidas está compuesta por:

- Nombre de la medida.
- Objetivo de la medida.
- Procedimiento.
- Destinatarios.
- Responsables de la implantación.
- Calendario de implantación.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.
- Frecuencia de valoración.

Y son las que se detallan a continuación.

A) Cultura de empresa y comunicación:

1. Elaborar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad.

Objetivo: Comunicar y sensibilizar al 100 % de la plantilla de la Igualdad de Oportunidades.

Procedimiento:

- Informar a toda la plantilla dentro de la jornada laboral, a fin de fomentar la Igualdad de Oportunidades.
- En las nuevas incorporaciones, se incluirá en el Plan de Acogida un módulo específico sobre Igualdad de Oportunidades.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de personal formado por áreas.

Calendario de implantación: Acción continua y siempre que se produzcan nuevas incorporaciones. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

2. Promover el Plan de Igualdad a través de los diferentes canales internos de comunicación y realizar campañas de comunicación sobre el Plan y su correspondiente Protocolo para casos de acoso.

Objetivo: Que la plantilla esté informada del Plan de Igualdad y de las medidas que se recogen en el mismo. Así como actividades relacionadas en materia de igualdad.

Procedimiento:

- Dar a conocer a la plantilla a través de los canales habituales de comunicación (revista interna, intranet, pantallas, paneles visuales, etc.).
- Añadir, mensual o trimestralmente, los datos de género en la planta, para divulgarlo a todos los empleados y empleadas.
- Se comparte una base de datos con los indicadores de cada planta de Seat, fomentando la comunicación, con el objetivo de compartir las mejores prácticas.
- Distribución al personal de un folleto informativo que ayude a difundir el mensaje de forma clara, tratando cada una de las dimensiones y proporcionando algunos consejos para acabar con estereotipos.
- Jornadas de sensibilización realizadas por asociaciones externas en materia de igualdad: Invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal en el Día Internacional de la Mujer, etc.
- Dentro del Plan de Comunicación de igualdad, difundir para dar a conocer y fomentar el uso de todas las medidas recogidas en la Ley de Igualdad, especialmente las referidas a permisos y excedencias en la normativa laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH. y Comunicación.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de acciones realizadas.
- N.º de personal que participa.
- Datos de divulgación con indicadores en materia de igualdad.
- Material que se distribuye al personal en materia de igualdad.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

3. Adaptación del lenguaje e imágenes.

Objetivo: Utilización de un lenguaje e imágenes no sexista ni discriminatorio en los medios de la empresa y en todas las comunicaciones, internas y externas.

Procedimiento:

- Elaboración de una guía de lenguaje no sexista, que sea implantada en los canales de comunicación interna.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, así como acuerdos, etc., tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo y promover un lenguaje neutro y no discriminatorio. Esto incluye actualización de todos los formatos que se utilizan internamente.

Destinatarios: Comunicación, RR.HH. y la Representación Social. Responsables: Equipos de Comunicación, RR.HH. y la Representación Social.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de documentos revisados y modificados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

4. Difusión del compromiso y de la implicación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades.

Objetivo: Que la plantilla conozca el compromiso y la implicación de la Dirección de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades.

Procedimiento:

- Inclusión de la declaración de compromiso de la Dirección en el Plan de Igualdad.
- Difusión a través de los medios de comunicación interna.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH. y Comunicación.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Revisión de la inclusión en el Plan de Igualdad y de su difusión a la plantilla.

Calendario de implantación: A la firma del Plan de Igualdad. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

5. Presentación de la figura del Agente de Igualdad, que será coordinador de lo relativo al Plan de Igualdad, así como de la tramitación de los procedimientos por posibles casos de acoso.

Objetivo: Que la plantilla conozca quién es la persona que coordinará los temas de igualdad.

Procedimiento:

- Inclusión en el Plan de Igualdad de las funciones del Agente de Igualdad.
- Difusión a través de los medios de comunicación interna.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH. y Comunicación.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Revisión de la inclusión en el Plan de Igualdad y de su difusión a la plantilla.

Calendario de implantación: A la firma del Plan de Igualdad. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

6. Análisis y estudio de toda la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, formación, promoción, descripción de puestos de trabajo y prevención de riesgos, desde una perspectiva no sexista.

Objetivo: Que toda la documentación tenga un contenido no sexista.

Procedimiento:

- Revisión de los respectivos documentos de trabajo por cada responsable.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Revisión de los documentos de cada área.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

7. Participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, transmitiendo externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades.

Objetivo: Transmitir el compromiso de igualdad de la empresa y adquirir nuevos conocimientos sobre la materia.

Procedimiento:

- Participar activamente en campañas y eventos externos.

Destinatarios: Conjunto de la sociedad y toda la plantilla de Seat. Responsables: RR.HH. y Comisión de Igualdad.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de campañas y eventos a los que se ha asistido.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

8. Fomentar el patrocinio de deportes con participación mayoritariamente femenina y la participación femenina en actividades.

Objetivo: Transmitir la imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.

Procedimiento:

- Participar activamente en campañas y eventos externos e internos.

Destinatarios: Conjunto de la sociedad y toda la plantilla de Seat. Responsables: Comunicación (Marketing), Comercial y RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de eventos realizados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

A) Cultura de empresa y comunicación:

9. Involucración del personal en el Plan de Igualdad.

Objetivo: Motivar al personal para que sean partícipes en la mejora de acciones del Plan de Igualdad.

Procedimiento:

– Habilitar las vías necesarias, a determinar por la Comisión de Igualdad, para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH. y la Comisión de Igualdad.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de sugerencias realizadas por el personal.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

B) Acceso al empleo:

1. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.

Objetivo: Que el personal de Selección esté formado en materia de igualdad.

Procedimiento:

- Realización de acciones formativas específicas en esta materia.

Destinatarios: Personal de Selección. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: N.º de acciones formativas y n.º de participantes.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

B) Acceso al empleo:

2. En los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como externos, se evitará la discriminación de género atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia prioritarios.

Objetivo: Garantizar de forma objetiva que la persona seleccionada cumple con los requisitos del puesto, por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso determine la Dirección de la Empresa, independientemente de su género.

Procedimiento:

– Establecer o revisar una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas de selección y procesos llevados a cabo.

Destinatarios: Personal de Selección. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de candidatos, mujeres y hombres, que intervienen en el proceso de selección.
– N.º de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
– Porcentaje de las incorporaciones vs. al total de la plantilla con diferenciación del género.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

B) Acceso al empleo:

3. Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.

Objetivo: Adoptar medidas de acción positiva en las condiciones de selección y contratación del género subrepresentado.

Procedimiento:

– En igualdad de condiciones de idoneidad, se tendrá preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo que se trate.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de vacantes a cubrir por áreas y segregado por género, ya sea por contratación o promoción.
– N.º de mujeres y hombres que ha ocupado dichas vacantes.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

B) Acceso al empleo:

4. Bolsa de trabajo interna: Aplicación de una herramienta interna que permita publicar la oferta de vacantes de indirectos para su conocimiento por parte de todos los empleados/as, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación.

Objetivo: Acceso de todos los empleados a las vacantes.

Procedimiento:

- Publicación en la Bolsa de Trabajo.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de vacantes publicadas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

C) Formación y desarrollo:

1. Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.

Objetivo: Que no se vean perjudicadas en su formación las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por maternidad, paternidad, cuidado de hijos o cuidado de familiar.

Procedimiento:

- Convocatoria a las acciones formativas previstas.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas que realizan la formación.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

C) Formación y desarrollo:

2. En las campañas informativas de la Escuela de Aprendices hacer referencia a que todas las especialidades están abiertas a hombres y mujeres.

Objetivo: Incrementar la presencia de mujeres entre el alumnado de la Escuela de Aprendices.

Procedimiento:

- Inclusión en el folleto informativo y en las campañas de captación de alumnos/as que se realicen.

Destinatarios: Potenciales alumnos/as de la Escuela de Aprendices. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de mujeres que ingresan en la Escuela de Aprendices.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

C) Formación y desarrollo:

3. Incluir en los cursos del catálogo de formación en los que sea adecuado por razón de la materia referencias sobre la igualdad de género, sin perjuicio de establecer otros cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Objetivo: Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades.

Procedimiento:

– Inclusión de módulos de igualdad en los cursos y, en su caso, creación de nuevos cursos específicos.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de cursos en los que se incluye esta materia.
- N.º de personas que participan, segregado por género.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

C) Formación y desarrollo:

4. Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa.

Objetivo: Proporcionar las mismas oportunidades en formación, independientemente de su jornada.

Procedimiento:

– Analizar la viabilidad de adaptar el horario de la formación a la jornada de los empleados/as, con el objetivo de abarcar al máximo número de trabajadores con reducción jornada.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de cursos ofertados.
- N.º de personas con reducción de jornada que participan.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

D) Promoción:

1. Preferencia de promoción de mujeres ante igualdad de méritos y experiencia.

Objetivo: Fomentar la promoción de la mujer a puestos más cualificados.

Procedimiento:

– Informar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional mediante la publicación de vacantes dirigidas a ambos géneros.

– En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer el criterio de preferencia para ser promocionadas las personas del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo que se trate.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de promociones realizadas y n.º de mujeres que han promocionado.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

E) Económicas:

1. A los efectos de la Retribución Variable por Resultado Operativo positivo, se computarán como horas trabajadas las derivadas de incapacidad temporal por accidente

de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para cuidado de hijos menores a su cargo afectados por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, así como de los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo.

Objetivo: No perjudicar a los trabajadores que tienen los permisos o suspensión de contrato relacionados.

Procedimiento:

- Calcular como horas trabajadas las ausencias por los motivos mencionados.

Destinatarios: Personal en las situaciones mencionadas. Responsables: RR.HH. y Nóminas.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas afectadas que se le aplica el cobro al 100% de la Retribución Variable.

Calendario de implantación: En el momento de cálculo de la Retribución Variable por Resultado Operativo positivo. Frecuencia de valoración: Anual.

E) Económicas:

2. En el desarrollo de la Retribución Flexible se procurará incluir los conceptos de ticket guardería y de seguro médico.

Objetivo: Disminuir el coste de los servicios para personas con cargas familiares.

Procedimiento:

- Inclusión de estos servicios en la Retribución Flexible.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH. y Compras.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

- Contratación de estos servicios en el paquete de Retribución Flexible.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

E) Económicas:

3. Prioridad en la concesión de anticipos personales a los trabajadores víctimas de violencia de género.

Objetivo: Ayudar económicamente y mejorar la protección social a las víctimas de violencia de género.

Procedimiento:

- Tramitación preferente en estos casos.

Destinatarios: Víctimas de violencia de género. Responsables: RR.HH. y Nóminas.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas a las que se les concede el anticipo.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

E) Económicas:

4. Posibilidad de concesión a través del Fondo Social de ayudas económicas para casos de especial necesidad de trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género.

Objetivo: Ayudar económicamente y mejorar la protección social a las víctimas de violencia de género.

Procedimiento:

– Tramitación preferente en estos casos.

Destinatarios: Víctimas de violencia de género. Responsables: Representación Social.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de personas a las que se les concede.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

E) Económicas:

5. Prioridad de los trabajadores en situación legal de víctimas de violencia de género en la concesión de créditos personales para la adquisición de vivienda habitual previstos en el Convenio Colectivo.

Objetivo: Ayudar económicamente y mejorar la protección social a las víctimas de violencia de género.

Procedimiento:

– Tramitación preferente en estos casos.

Destinatarios: Víctimas de violencia de género. Responsables: RR.HH. y Nóminas.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de personas a las que se les concede.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

1. Análisis sobre las posibilidades de implantación de programas específicos de conciliación y apoyo al empleado/a en materia de asesoría jurídica, teleasistencia preventiva y asistencial, asistencia informática, médica y en otros ámbitos.

Objetivo: Reforzar y facilitar las medidas de conciliación.

Procedimiento:

– Análisis de aplicación de estas medidas.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de servicios/medidas adoptados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

2. Acumulación y disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad.

Objetivo: Flexibilizar el uso del tiempo disponible para la lactancia.

Procedimiento:

– Solicitar por escrito a la empresa la acumulación de horas con 15 días de antelación a la finalización del permiso por maternidad, para que la empresa autorice la concentración de horas tras la baja maternal.

Destinatarios: Empleados/as con hijos menores de 9 meses de edad. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de personas que han acumulado las horas.

Calendario de implantación: Acción continua, según solicitudes. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

3. Fomentar el uso de mecanismos previstos por la ley que permitan la cobertura de bajas de riesgo por embarazo y/o lactancia, bajas maternas y excedencia por cuidado de menor o persona dependiente.

Objetivo: Garantizar la organización del trabajo y ofrecer seguridad a los trabajadores que deseen solicitar los permisos.

Procedimiento:

– Aplicar las medidas legales oportunas.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de medidas aplicadas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

4. Posibilidad de utilizar las horas previstas en el Convenio Colectivo para acudir al médico cabecera para acompañar a hijos menores de 15 años, cuando sean éstos los que necesiten la asistencia médica.

Objetivo: Facilitar la atención del hijo/a menor en situación de enfermedad.

Procedimiento:

– Aplicar el permiso previsto en el Convenio Colectivo.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de permisos solicitados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

5. Los permisos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requieran reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado se amplían también a los casos de parentesco por afinidad. Asimismo, pueden disfrutarse dentro del período de tiempo que dure la hospitalización, intervención quirúrgica o situación que dé derecho dicho permiso.

Objetivo: Facilitar la atención a familiares en las situaciones indicadas.

Procedimiento:

– Aplicar los permisos previstos en el Convenio Colectivo.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de permisos solicitados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

F) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

6. Posibilidad de disfrutar del permiso retribuido previsto para matrimonio a los trabajadores que se constituyan en pareja de hecho.

Objetivo: Equiparar el permiso por matrimonio a la constitución de pareja de hecho.

Procedimiento:

– Aplicar el permiso previsto en el Convenio Colectivo.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de permisos solicitados.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

1. Elaboración, difusión y seguimiento de un protocolo de actuación para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.

Objetivo: Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

Procedimiento:

– Redacción del Protocolo de actuación mediante acuerdo con la representación social.

– Difusión del mismo por los canales de comunicación interna.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Responsables:

– Elaboración: RR.HH. y la Representación Social.

– Difusión: RR.HH. y Comunicación.

– Seguimiento: Comisión de Igualdad, RR.HH. y la Representación Social.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- Elaboración: Inclusión del mismo en el Plan de Igualdad.
- Difusión: Difusión del Protocolo en los diversos medios de comunicación interna de la empresa.
- Seguimiento: N.º de casos en que se ha aplicado.

Calendario de implantación:

- Elaboración: A la firma del Plan.
- Difusión y seguimiento: Acción continua.

Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

2. Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones anómalas detectadas.

Objetivo: Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género.

Procedimiento:

- Establecer unas normas de actuación para estos casos con los servicios afectados.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: Servicio de Prevención.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas atendidas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

3. Informar y formar a los gestores de personal sobre los derechos de los trabajadores víctimas de violencia de género.

Objetivo: Formar a las personas que puedan atender en primera instancia a las personas víctimas de violencia de género.

Procedimiento:

- Realización de presentaciones sobre esta materia.

Destinatarios: Gestores de Personal. Responsables: Servicio de Prevención.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas formadas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

4. Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole.

Objetivo: Ayudar a las personas víctima de violencia de género.

Procedimiento:

- Establecer unas normas de actuación para estos casos.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas que hacen uso de estas medidas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

5. En la medida de lo posible, tanto la empresa como los sindicatos prestarán apoyo o la orientación legal que requieran las personas en situación legal de víctima de violencia de género.

Objetivo: Ayudar a las personas víctima de violencia de género.

Procedimiento:

- Formación de determinadas personas de la empresa en esta materia.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH., Servicio de Prevención y la Representación Social.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas que se les facilite alguna de estas medidas.
- N.º de personas atendidas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

6. Publicación a la plantilla de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.

Objetivo: Informar de los derechos existentes en esta materia.

Procedimiento:

- Publicación en la intranet y a través del resto de canales de comunicación interna.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: Comunicación y RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de publicaciones realizadas.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

G) Prevención y atención de situaciones anómalas (acoso, discriminación, violencia de género):

7. Los trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género podrán solicitar una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo, la cual se mantendrá mientras subsista dicha situación.

Objetivo: Ayudar a las personas víctimas de violencia de género.

Procedimiento:

- Regulación de esta excedencia.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: RR.HH.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de personas que se han acogido a esta excedencia.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

H) Prevención de riesgos laborales:

1. Difusión de las campañas del Servicio de Prevención sobre temas de salud laboral.

Objetivo: Que las campañas en temas de salud laboral lleguen a todos los trabajadores.

Procedimiento:

- Difusión a través de los canales internos de comunicación.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: Servicio de Prevención y Comunicación.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de campañas y medios utilizados para su difusión.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

H) Prevención de riesgos laborales:

2. Identificación de puestos específicos para mujeres embarazadas, así como de los puestos de trabajo y tareas donde concurran los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).

Objetivo: Evitar riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.

Procedimiento:

- Establecimiento de norma para la identificación y gestión de estos puestos.

Destinatarios: Empleadas embarazadas y madres. Responsables: Servicio de Prevención.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- N.º de puestos identificados a este fin.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

H) Prevención de riesgos laborales:

3. Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, según las recomendaciones recogidas por SEGO.

Objetivo: Evitar riesgos para la salud de las mujeres embarazadas o, en los casos de riesgo por lactancia, para la salud de ellas o del feto.

Procedimiento:

– Aplicación de la norma para la identificación de puestos, atendiendo a cada caso particular.

Destinatarios: Empleadas embarazadas y madres. Responsables: Servicio de Prevención.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– N.º de mujeres acogidas a esta medida.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

H) Prevención de riesgos laborales:

4. Adecuación de las instalaciones (vestuarios, lavabos, etc.) en proporción del número de hombres y mujeres.

Objetivo: Disponer de instalaciones y servicios en los casos que sea necesario separarlos por razón de género.

Procedimiento:

– Análisis de la plantilla y de la necesidad de servicios e instalaciones de este tipo.

Destinatarios: Toda la plantilla. Responsables: Ingeniería de Planta.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

– Ratio instalaciones/plantilla por género.

Calendario de implantación: Acción continua. Frecuencia de valoración: Anual.

9. Seguimiento de las medidas

- Creación de la figura interna «Agente de Igualdad», que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan.

- Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

- Análisis del resultado de los compromisos y políticas adoptadas en materia de igualdad.

- Adecuación de las políticas desarrolladas en la compañía a las necesidades derivadas de los puntos anteriores y planificación de nuevas medidas si fuera necesario.

- La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los contenidos del presente Plan y por el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

10. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo

I. Preámbulo:

Las fuentes de derecho españolas contemplan textos que expresan la necesidad de respetar y proteger la dignidad de la persona, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección frente a cualquier tipo de acoso físico y moral.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores «a no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas».

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refuerza este concepto y prevé la necesidad del establecimiento en las empresas de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Seat S.A., de acuerdo con los principios reconocidos en estas leyes y con el compromiso ético que se autoimpone para que los criterios de igualdad señalados rijan en todos sus procesos, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas para asegurar estas condiciones Seat ha creado el presente Protocolo, que pretende la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

Pieza fundamental de este Protocolo será la Comisión del Protocolo de Acoso, integrada por el Agente de Igualdad y por 4 miembros de la Comisión de Igualdad.

El Protocolo persigue incidir en dos aspectos clave:

- a) Prevención y concienciación.
- b) Procedimiento de actuación para subsanación de comportamientos inadecuados.

II. Conceptos previos:

Con independencia de las definiciones que se contemplan en el punto 11 «Definiciones» de este Plan, a modo de ejemplo se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- Solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.
- Roces deliberados y ofensivos.
- Comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- Exhibición de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos inapropiados de índole sexual.

Se entienden, entre otras, como conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.

III. Comisión del protocolo de acoso:

Objetivos: Los firmantes del presente Plan acuerdan la creación de la Comisión del Protocolo de Acoso para intervenir en el Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, participando en el expediente informativo junto con el Agente de Igualdad, evaluando si se ha producido una conducta considerada acoso sexual o por razón de sexo, y emitiendo finalmente un informe sobre los hechos constatados.

Composición: Se trata de una comisión mixta que estará integrada por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa, todos ellos miembros de la Comisión de Igualdad y elegidos por las respectivas partes, participando con voz y con voto. Los 2 representantes de los trabajadores pertenecerán a sindicatos diferentes, debiendo ajustarse la designación de los mismos a un sistema de rotación de los sindicatos presentes en la Comisión de Igualdad definido por la propia representación social.

Asimismo, formará parte integrante de la Comisión del Protocolo de Acoso el Agente de Igualdad, con voz pero sin voto.

IV. Medidas de prevención:

Para evitar que se produzcan potenciales conductas de acoso, la empresa establecerá las siguientes medidas preventivas:

- 1) El departamento de comunicación realizará periódicamente comunicados en los distintos medios informativos de la empresa, informando sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y sobre los medios dispuestos en la empresa en el caso de que se den supuestos casos de acoso.
- 2) Los portavoces de equipo informarán periódicamente del protocolo existente.
- 3) Se actualizará el módulo de Comportamiento Social impartido en el curso de Portavoces de Equipo con información referente al presente Protocolo y al Plan de Igualdad.
- 4) Se crea la figura del Agente de Igualdad, trabajador/a perteneciente al área de Recursos Humanos de la empresa y miembro de la Comisión de Igualdad, que asistirá a la supuesta víctima de acoso y coordinará el procedimiento de actuación.
- 5) La empresa promoverá un entorno de trabajo respetuoso y correcto, inculcando el respeto, la igualdad de trato y el desarrollo de la dignidad de las personas.

V. Procedimiento de actuación:

En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.
- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando las medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de Acoso.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- 1) Denuncia: La pondrá por escrito el trabajador/a afectado o el sindicato en su representación, previa autorización expresa del mismo, y será remitida al Agente de Igualdad, quien a su vez de forma inmediata informará a la Comisión de Igualdad, la cual decidirá la composición de la Comisión del Protocolo de Acoso para atender dicha denuncia.

La denuncia deberá contener:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- b) Hechos o pruebas en los que se fundamente la denuncia.
- c) Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- d) Firma.

La empresa, cuando considere que hay indicios suficientes, podrá iniciar actuaciones de oficio para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

- 2) Expediente informativo: Una vez recibida la denuncia, el Agente de Igualdad abrirá un expediente informativo, contando para ello con la asistencia del resto de miembros de la Comisión del Protocolo de Acoso.

El expediente informativo se resolverá en el plazo máximo de 15 días laborables a contar desde la denuncia. En los casos debidamente acreditados por su complejidad y a propuesta del Agente de Igualdad o de cualquier otro miembro de la Comisión del Protocolo de Acoso, este plazo podrá ampliarse hasta totalizar un máximo de 30 días laborales.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes fases:

a) Investigación del asunto: Audiencia de las personas que puedan estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que existen contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.

b) Apertura de un periodo de prueba: Que podrá consistir en testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos. Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicarse de oficio por la Comisión del Protocolo de Acoso.

c) Vista del expediente y conclusiones de las partes implicadas.

d) Informe: Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión del Protocolo de Acoso emitirá un informe motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

El informe será escrito y será firmado por la Comisión del Protocolo de Acoso.

e) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente y en caso necesario, el Agente de Igualdad podrá recomendar a Recursos Humanos, previa comunicación a los otros miembros de la Comisión del Protocolo de Acoso, la habilitación de medidas cautelares de protección necesarias y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, previa audiencia de ésta.

3) Remisión del expediente informativo:

La Comisión del Protocolo de Acoso remitirá a Recursos Humanos el informe junto con la denuncia, si la hubiere.

4) Resolución:

Recursos Humanos, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos las medidas que correspondan, las cuales podrán ser:

a) De conciliación-mediación.

b) Organizativas.

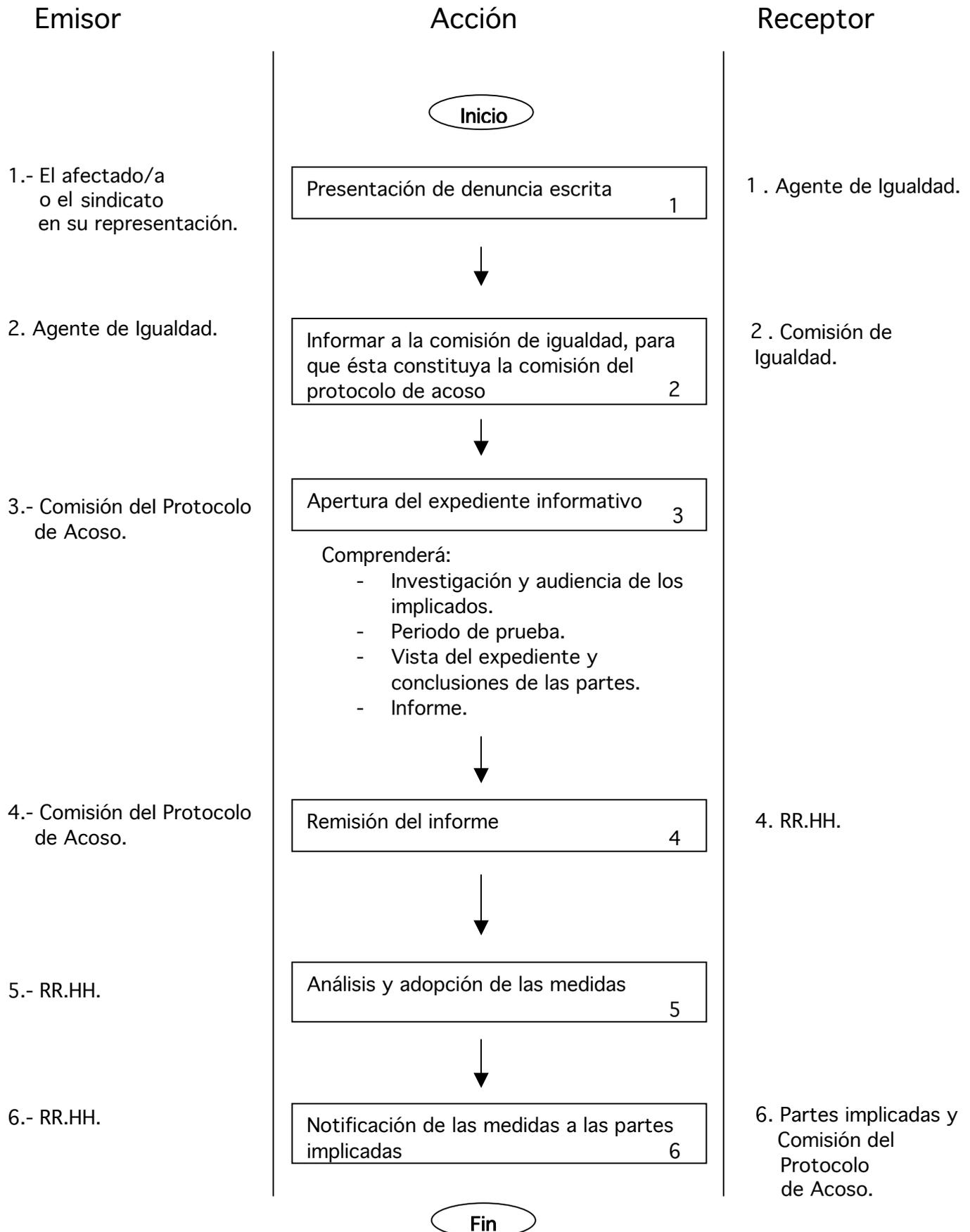
c) Disciplinarias.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave.

5) Comunicación de la decisión:

La resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas y a la Comisión del Protocolo de Acoso.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de las situaciones de acoso.



11. Definiciones

Contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

– El 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 promoción profesionales y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

– Discriminación directa e indirecta:

Se considera 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 en situación comparable.

Se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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, discriminatorios 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 relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Indemnidad frente a represalias: 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 causas 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 proporcionadas 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.

– Violencia de género: Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través de procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección.