

ÍNDICE

1.- PRÓLOGO	2
2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
4.- COMITÉ DE IGUALDAD	6
5.- DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	6
5.1.- CUESTIONARIO PARA LAS/LOS TRABAJADORAS/ES	8
5.2.- CONCLUSIONES DEL ANALISIS.	8
6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	10
7.- AREAS DE ACTUACION	11
7.1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
7.2.- FORMACION Y DESARROLLO	13
7.3.- RETRIBUCIÓN	16
7.4.- PROMOCION	16
7.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	18
7.6.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	19
7.7.- COMUNICACIÓN	20
8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	23
9.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO	23
9.1.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO.	23
9.2.- COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO	24
9.3.- FUNCIONAMIENTO	24
9.4.- RESPONSABLE DE IGUALDAD	24
10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS	25
ANEXOS : CUESTIONARIO	
ACOSO SEXUAL	
ACOSO LABORAL	
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
DIARIO DE INCIDENTES	



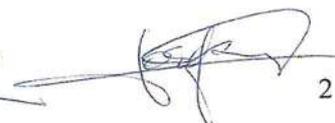
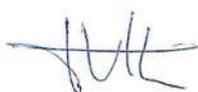

1.- PRÓLOGO

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación,



tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Por lo tanto, este Plan de Igualdad se integra dentro de lo que la ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dispone para las empresas de más de 250 trabajadores. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento está destinado al Centro de Trabajo de Llinars del Vallès de Magneti Marelli España, S.A.U., sito en la Ronda de Collsabadell, 1-3, en adelante "ALRE".

La historia de ALRE se remonta a más de 50 años, es el año 1953 con la fundación de YORKKA, S.L. en los terrenos de "Poble Nou" Barcelona, con el objetivo de producir componentes de iluminación para la automoción. Ya en el año 1979, se inicia la exportación a la mayoría de países de Europa. Posteriormente, en el año 1983, General Motors adquiere la mayoría de acciones de la Empresa.

Es el año 1984 cuando se contruye una nueva planta en Llinars del Vallès, para ampliar la capacidad productiva, terrenos, que finalmente se convierte en la actual ALRE.

Al mismo tiempo, se inicia la exportación de varios productos a Estados Unidos. Al inicio de los años 90, la Empresa se integra en el Grupo Seima y, en 1994, General Motors abandona definitivamente el accionarado de Yorcka, S.L.





Con la llegada del nuevo milenio, el Grupo Seima es integrado en Magneti Marelli. En 2001, se estrenan las renovadas instalaciones de la Planta de Llinars del Valles.

En el año 2004, la denominación YORKA, S.L. desaparece oficialmente al convertirse en Automotive Lightins Rear Lamps España, "ALRE".

Actualmente esta Planta de ALRE está destinada a la producción en serie de pilotos de iluminación traseros, caracterizándose por su enorme versatilidad y capacidad para la fabricación y montaje de una gran diversidad de modelos en el segmento de automóviles y de vehículos ligeros, para los grandes fabricantes de vehículos: Volkswagen, PSA Peugeot Citroen, General Motors, Nissan, Renault, Seat, Mercedes, Fiat, BMW, Ford y otros, principalmente para los centros productivos de estas marcas en la geografía española

Se adjunta cuadro de distribución de la plantilla por Contratos de Trabajo a 31/3/2012:

Contrato	Empleados	Operarios	Total
Indefinido	64	283	347
Temporal	5	2	7
Relevo	1	27	28
Total General	70	312	382
Jubilados parciales	18	25	43
Total Plantilla	88	337	425

3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de la Compañía se comprometió con la igualdad y ya en el inicio del trabajo para elaborar este Plan se pudo comprobar esto. Así se expresa en la carta que se puede ver más abajo y donde a través del Director de la



Fábrica se compromete con llevar a buen termino la igualdad en la empresa.



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Magneti Marelli España S.A.U., división Automotive Lighting, en el centro de trabajo de Llinars del Vallès, 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 y/o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, 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, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas del Plan de igualdad.

En Llinars del Vallès, a 29 de agosto 2012,

José Manuel Alcázar Reyzaubal
Plant Manager



Magneti Marelli España S.A.U.
Polígono Industrial G 2 Coladell del
Riu de Cardener s/n 1.1
08470 Llinars del Vallès - Barcelona
Tel: +34 93 864 20 00
Fax: +34 93 864 20 32

Automotive Lighting

4.- COMITÉ DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan se creó el Comité de Igualdad formado paritariamente entre la Empresa y la Representación Social. Está compuesto por una persona en representación de la Empresa y tres personas de la Representación Social. También se ha contado con la colaboración estrecha del responsable de Relaciones Laborales y Jurídicas de la Empresa. La configuración fue la siguiente:

- Maria José Valero (Recursos Humanos)
- Susana Fernández (Safety)
- Toni Vallès (Jefe de Recursos Humanos)
- Josefa Guevara (CC.OO.)
- Tránsito Muñoz (Presidenta Comité Empresa)
- Roberto Colomina (CC.OO.)
- Susana Alvarez (U.G.T.)
- Alicia Alvarez (C.G.T.)

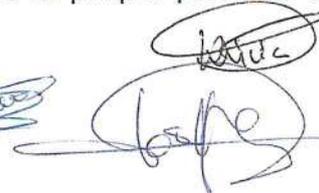
Esta Comisión impulsará las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como fomentar las acciones con vistas a una mejor conciliación de la vida laboral y personal entre todas las personas que trabajan en nuestras instalaciones.

5.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Para la realización de este Plan de igualdad, se realizó un análisis diagnóstico de la situación y posteriormente, las conclusiones se plasmaron en unas conclusiones.

La intención principal de conclusiones era el establecimiento de una serie de objetivos, partiendo de la información analizada, y la recomendación de una serie de acciones para conseguir los objetivos expuestos y fue la base para la elaboración del plan de igualdad de ALRE.

Para la elaboración del informe, se ha obtenido información sobre las características de la plantilla, las políticas llevadas a cabo desde el departamento de Recursos Humanos, y las opiniones de la propia plantilla de la empresa.



La metodología utilizada, fue por una parte, la documentación aportada por la Empresa sobre procesos y procedimientos estandarizados dentro de la organización y por otra parte, reuniones del Comité de Dirección. También se utilizó, para recabar información de la plantilla, cuestionarios *ad hoc* a cumplimentar por estos, diseñados por el *Departament de Treball* de la *Generalitat de Catalunya*.

La información que se recopiló sobre la empresa fue la siguiente:

- Características de la plantilla:
 - Organigrama,
 - Número de empleados,
 - Porcentaje de hombres y mujeres,
 - Estadística de plantilla por edades y colectivos profesionales
 - Retribuciones salariales.

- Otros documentos administrativos.
 - Convenio Colectivo.

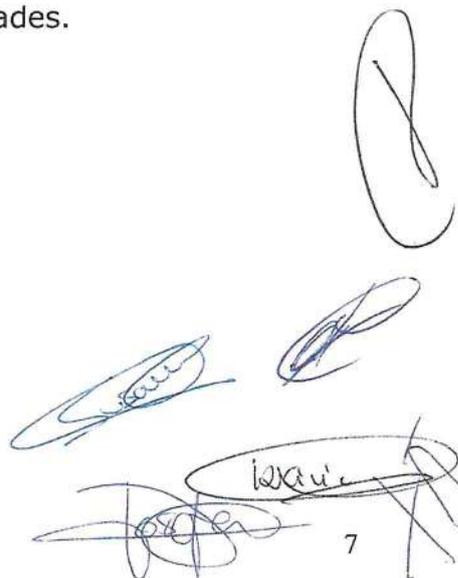
- Opinión de los trabajadores de ALRE:
 - Sobre las políticas de Recursos Humanos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
 - Selección.
 - Promoción.
 - Salario.
 - Formación.
 - Medidas de Igualdad en la organización.

 - Acciones a realizar de Igualdad de Oportunidades.
 - Imagen externa de la organización.

Características de la plantilla.

- Sexo.
- Edad.
- Categorías profesionales.
- Tipos de contrato.
- Departamentos.

Políticas de recursos humanos



7

- Reclutamiento y selección de personal
- Formación
- Promoción
- Política salarial
- Medidas de conciliación

El citado cuestionario fue el siguiente:

PLAN DE IGUALDAD

5.1.- CUESTIONARIO PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Ver anexo A

A partir de toda la información recabada, se redactó el informe de análisis, en el que se recogen de forma resumida todos los datos y la información tratada que se ha comentado anteriormente. El informe termina con un conjunto de conclusiones y de recomendaciones para que la empresa mejore en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

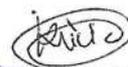
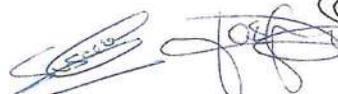
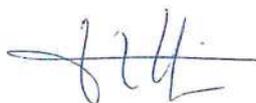
5.2.- CONCLUSIONES DEL ANALISIS.

Enumeramos ahora algunas de las conclusiones generales del estudio realizado, que se plasmaron después en las recomendaciones para el diseño de este Plan de igualdad de la Empresa:

Una de las primeras conclusiones que se evidencian después del estudio realizado es el desconocimiento, por parte de los/as empleados/as, de ciertas acciones que lleva a cabo la empresa y que están relacionados directa o indirectamente con temas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como por ejemplo: medidas de conciliación, selección de personal y medidas que facilitan la realización de formación.

Unido al punto anterior, también existe un desconocimiento de lo que significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que es una acción positiva y otros conceptos que están asociados a la Ley de Igualdad.

Se detectan, del análisis realizado ciertas categorías, grupos de edad, tipos de contrato y departamentos en los que no existe presencia equilibrada de



hombres y mujeres. Lo cual significa que se deba tener en cuenta y garantizar la oportunidad de acceso a aquel colectivo que este menos representado.

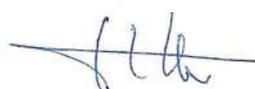
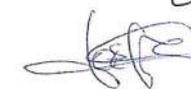
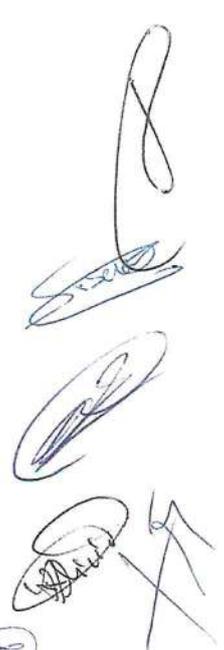
La comunicación es un área de mejora clave en esta empresa, para el éxito de cualquier acción o medida que persiga la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, se deduce de las encuestas la importancia que las personas dan al respeto en el trato de las personas que cubren puestos que tienen autoridad sobre otras personas y que constituiría un tema a desarrollar en profundidad.

INFORME DEL DIAGNOSTICO

Tablas analizadas y conclusiones:

TABLAS DE DATOS	CONCLUSIONES
Total de la plantilla	Hay un porcentaje mayor de mujeres (57%) que de hombres (43%).
Comité de Empresa:	La diferencia está mas acentuada entre las mujeres (69%) y los hombres (31%,) es debido al gran interés de la mujer en formar parte de este órgano.
Comité de Empresa, edad:	Siendo una media de 47 año, es similar a la media del total de la plantilla.
Comité de Empresa, Grupos profesionales:	Hombre, se mayoritariamente en el grupo 4 y 5; Mujeres mayoritariamente están en el grupo 2 y 6.
Comité de empresa, Antigüedad:	La media de antigüedad es de 27 años.
Antigüedad de la plantilla	La mayor antigüedad corresponde a los hombres.
Edad de la plantilla:	La media de edad es de 44, hombres 45 y mujeres en 44 años.
Grupos profesionales:	Todos los grupos están representados, excepto los grupos 7, 8 y 0, que no tienen representación de mujeres.
Plantilla: técnicos administrativos y especialistas y no cualificados	El 82% son personas de producción y el 18% corresponde a técnicos y administrativos.
Retribuciones	No se observa diferencia salarial entre hombres y mujeres del mismo grupo profesional.
TABLAS DE DATOS	CONCLUSIONES
Formación participantes	La formación es igualitaria entre hombres y mujeres que desarrollan las mismas

	tareas profesionales.
Tipos de contratos existentes	Fija: 98%; Eventual: 2%
Tipo de jornada	La jornada es igual para todo el personal independientemente del sexo, si bien la reducción de jornada por cuidado de hijos y cuidado de mayores, está concentrada en las mujeres.
Incorporaciones/ Promociones internas	Existe el compromiso de la empresa de corregir aquellas situaciones históricas en colectivos ,en los que la mujer esté menos representada.
Bajas	Las bajas están igualadas entre ambos sexos ya que está relacionadas con la distribución de la plantilla.
Horas de trabajo	Se realizan según convenio y son iguales para ambos sexos.
Utilización de permisos retribuidos	Se observa una mayor utilización de los permisos por parte de las mujeres
Utilización de permisos no retribuidos	La utilización de este tipo de permisos es igualitaria entre hombres y mujeres
Utilización de permisos varios	La utilización de este tipo de permisos es igualitaria entre hombres y mujeres
Plantilla: Formación académica	Es igualitaria en función del puesto de trabajo.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Creación de la figura de responsable de igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas integran la plantilla de la empresa.
4. Concienciar a todo el personal de ALRE en materia de igualdad y sensibilizar y concienciar en pro de la misma.

5. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Para coordinar e incidir en todos los objetivos y planteamientos recogidos en el plan de igualdad se nombrará un responsable de igualdad por parte de la Comisión de igualdad.

7.- AREAS DE ACTUACIÓN

7.1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Diagnóstico:

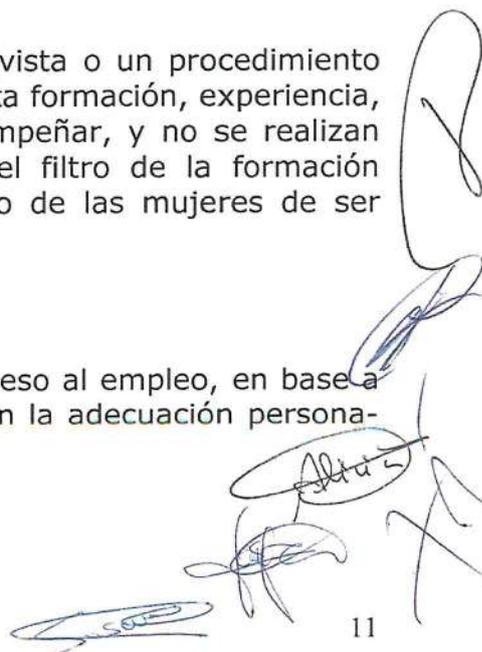
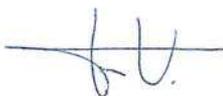
La Empresa cuenta con personas cualificadas dentro del Departamento de RR.HH., que realizan los procesos de selección para cubrir las vacantes que se producen, además de contar con empresas que colaboran en la selección de determinados perfiles de difícil cobertura o en procesos de selección y promoción interna, garantizando la objetividad del proceso.

Las pruebas de selección pueden englobar, dependiendo del perfil buscado, entrevistas personales por competencias, pruebas psicológicas, dinámicas de grupo y test de personalidad. Y cada vez más, se integra la participación de los Responsables de Línea o Departamento, con el fin de garantizar una mayor objetividad.

En selección no hay guiones determinados de entrevista o un procedimiento formal a seguir. A grandes rasgos, se tienen en cuenta formación, experiencia, motivación, etc. relacionadas con el puesto a desempeñar, y no se realizan preguntas de carácter personal. Una vez pasado el filtro de la formación requerida o la experiencia, la tasa relativa de éxito de las mujeres de ser seleccionadas es la misma que los hombres.

Objetivos:

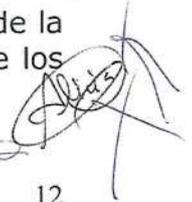
- 1) Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, en base a criterios de méritos y aptitudes que objetivasen la adecuación persona-puesto.



- 2) Sensibilización y formación en temas de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, ya sean de RR.HH. o Responsables de Área.
- 3) Compromiso con la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, para corregir situaciones históricas en colectivos representados mayormente por hombres.
- 4) Propiciar cambios en situaciones de infrarrepresentación de la mujer en determinados colectivos, potenciando su contratación en igualdad de méritos y capacitación.
- 5) En cuanto a la política de comunicación para la búsqueda de candidatos/as, replanteamiento de anuncios con un lenguaje neutro.

Medidas:

- 1) Incluir en las ofertas de empleo en webs, Escuelas y Universidades nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades mediante un logo o texto explícito.
- 2) Formación en igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de la empresa.
- 3) Revisión y modificación, si procede, de todos los documentos utilizados en selección y contratación, perfiles, descripciones de puestos, etc., para garantizar un contenido y lenguaje no sexista.
- 4) Transmitir a todas las empresas externas que participen en los procesos de selección, así como las empresas externas que trabajan en nuestras instalaciones, el compromiso adquirido por ALRE en igualdad de trato y oportunidades.
- 5) Confección de una guía en la que se consignen las preguntas que se deben evitar en los procesos de selección, por considerarse discriminatorias, y difusión a todos los empleados que intervienen en dichos procesos.
- 6) Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de contratación realizados.



- 7) A igualdad de méritos y capacidades, elegir a la persona candidata al puesto en función del sexo menos representado.
- 8) En las ofertas de empleo no se introducirá un lenguaje sexista, así como imágenes que pudieran reflejar estereotipos de género. Se incluirá la frase "empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres" para fomentar el aumento de candidaturas de mujeres.

Medidas	Plazo
<i>Revisión de documentación utilizada en procesos de selección y contratación.</i>	<i>Cuando se produzca</i>
<i>Confección de una guía con preguntas a evitar en los procesos de selección.</i>	<i>6 meses</i>

Indicadores de seguimiento:

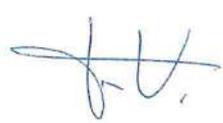
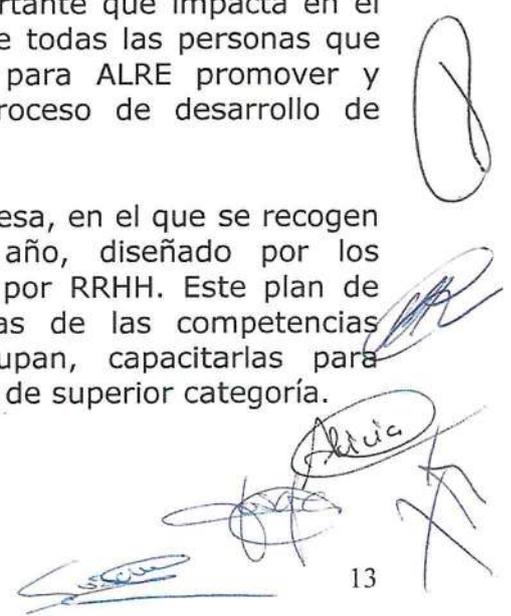
Índice de mujeres contratadas durante periodos de tiempo específico (n.º de mujeres contratadas x 100 / nuevas contrataciones realizadas).

7.2.- FORMACION Y DESARROLLO

Diagnóstico:

El desarrollo de competencias es un elemento importante que impacta en el crecimiento del negocio y favorece la polivalencia de todas las personas que integran la empresa. En este sentido, es clave para ALRE promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Existe un Plan de Formación anual para toda la empresa, en el que se recogen las acciones formativas a impartir durante el año, diseñado por los Responsables de cada área y evaluado y aprobado por RRHH. Este plan de formación va encaminado a dotar a las personas de las competencias necesarias para desempeñar el puesto que ocupan, capacitarlas para desempeñar puestos similares o acceder a posiciones de superior categoría.

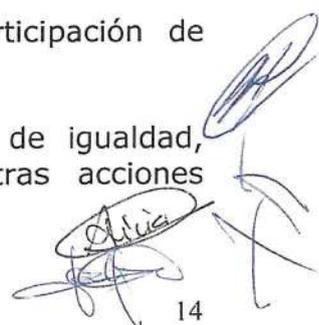
La tendencia general es que toda la formación específica del puesto de trabajo se imparta dentro de la jornada de trabajo, en otros casos, puede suponer la dedicación fuera del horario laboral, algo habitual, por destacar alguno, en el caso de los cursos de idiomas.

Objetivos:

- 1) Extender la cultura de igualdad de oportunidades mediante la formación, para desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.
- 2) Facilitar la asistencia a cursos de formación a toda la plantilla, especialmente a aquellas personas con responsabilidades familiares, para contribuir de igual manera a su desarrollo profesional y la polivalencia en el trabajo.
- 3) Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres.

Medidas:

- 1) Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres, como ocurre en ocasiones en áreas como soldadura, mantenimiento, etc.
- 2) Diseño de una acción formativa, específica para mujeres, de habilidades directivas, debido a la baja representación que tienen en puestos de alta dirección.
- 3) Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos sea durante la jornada de trabajo, especialmente los que están estrechamente ligados con el puesto.
- 4) Informar a la R.L.T. del plan de formación y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- 5) Formación e información a toda la plantilla en temas de igualdad, mediante módulos de corta duración incluidos en otras acciones



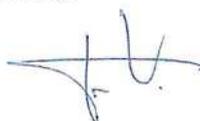
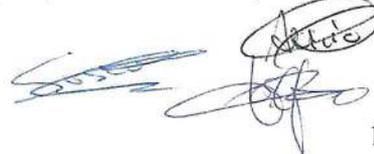
formativas, difusión del Plan de Igualdad en los puestos de trabajo, campañas, revista, etc.

- 6) Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos de formación continua por una necesidad relacionada con el puesto, sea dentro del horario de trabajo. Los cursos destinados a un desarrollo personal y no ligados directamente con el puesto de trabajo, podrán ser promovidos por la Empresa salvaguardando la discrecionalidad de la misma en el establecimiento del horario de impartición.
- 7) Se formará a los equipos directivos en gestión de personal desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.
- 8) Cuando se utilicen servicios profesionales externos se les informará sobre la política de igualdad y diversidad de la empresa, exigiéndoles su cumplimiento en la creación, desarrollo y ejecución de la actividad formativa y de desarrollo.
- 9) Realizar formación especialmente enfocada a aquellos mandos intermedios con personal a cargo, orientada a la consecución de una comunicación interpersonal eficaz, basada en términos tales como empatía, asertividad, etc.

Medidas	Plazo
<i>Formación a los equipos directivos desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.</i>	<i>Inmediato</i>
<i>Formación a mandos intermedios con personal a cargo orientada a la consecución de una comunicación interpersonal.</i>	<i>Inmediato</i>

Indicadores de seguimiento:

- 1) Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación segregado por sexos, a fin de obtener porcentajes desagregados de horas de formación impartidas.
- 2) Número de trabajadores/as formados/as en materia de igualdad y no discriminación.
- 3) Realizar un desglose por el tipo de formación, especificando aquella que sea considerada como técnica.




Estos indicadores se estudiarán de forma anual.

7.3.- RETRIBUCIÓN

Diagnóstico:

La política retributiva de ALRE se encuentra regulada por tablas salariales, marcadas según el convenio colectivo vigente y de aplicación para toda la plantilla cuyo objetivo es garantizar un sistema retributivo igual para trabajos, funciones y responsabilidades de igual valor en todos los conceptos, fijos y variables.

Después del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que **no hay diferencias entre hombres y mujeres**, las diferencias que pueden existir entre las personas que tienen una misma categoría, se deben a los diferentes conceptos variables que también recoge el convenio y que en cada persona se aplica, como por ejemplo, la antigüedad.

Medidas:

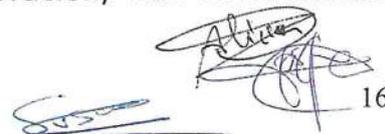
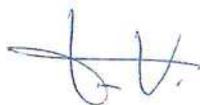
- 1) Estructura retributiva clara y transparente. Definir los términos y las condiciones de todos los pluses y complementos salariales fijos y variables.
- 2) Evitar que el uso de medidas de conciliación impacten de forma discriminatoria o negativa en la evaluación individual del desempeño.

7.4.- PROMOCION

Diagnóstico:

Al igual que la política de reclutamiento y selección de personal, en cuanto a la promoción dentro de la empresa, los criterios son los estipulados según el puesto de trabajo que está vacante.

A grandes rasgos, en aquellos puestos de libre designación, se tienen en cuenta formación, experiencia, competencias, motivación, etc. relacionadas



con el puesto a desempeñar, sin realizar preguntas de carácter personal e independientemente del sexo del candidato.

Objetivos:

- 1) Establecimiento de todas aquellas prácticas tendentes a generar la transparencia y la objetividad en la promoción, siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo, el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.
- 2) Apuesta por la promoción de la mujer, promoviendo prácticas en la Empresa tendentes a incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.
- 3) Promover la cultura de la productividad y de la aportación de valor en detrimento de la cultura presencial, incorporando la primacía de la contribución personal, sin menoscabar las posibilidades de promoción de todas aquellas personas acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

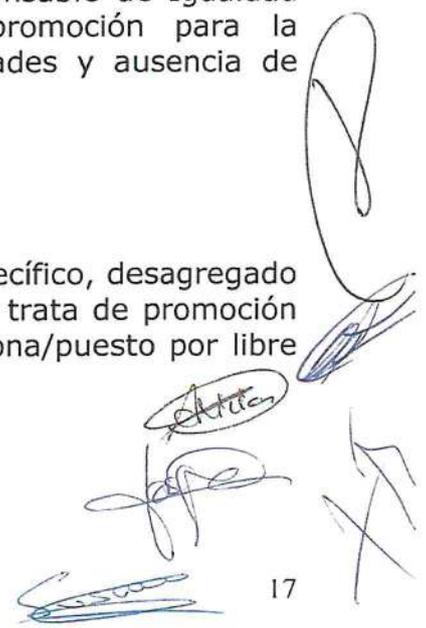
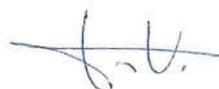
Medidas:

- 1) En situaciones de maternidad y paternidad se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.
- 2) Promoción interna, Creación de la figura del Responsable de Igualdad analizando y monitorizando los procesos de promoción para la constatación efectiva de la igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.

Indicadores de seguimiento:

- 1) Índice de promociones en un periodo de tiempo específico, desagregado por sexos y por tipos de promoción, indicando si se trata de promoción por prueba objetiva, antigüedad o adecuación persona/puesto por libre designación.

Este indicador se realizará de forma anual.



7.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Diagnóstico:

La flexibilidad horaria, dentro de la fábrica, se facilita en todos aquellos casos en que los puestos ocupados lo permiten, estableciendo un horario flexible de entrada y salida, para garantizar el desarrollo pleno de la carrera profesional de la plantilla sin por ello renunciar a la conciliación de la vida familiar y personal.

Medidas:

Del análisis de los datos, se deduce que tanto hombres como mujeres se han acogido a distintas medidas para la conciliación en un porcentaje alto de la plantilla, en aspectos tales como reducción de jornada y excedencia por cuidado de menores, así como, permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

La empresa aplica las medidas establecidas en la ley y dispone de otras medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El capítulo VII articula las Licencias y Excedencias a aplicar. De la misma manera, y para facilitar la conciliación familiar y laboral, los/as trabajadores/as con régimen de trabajo a turnos disponen de una bolsa de 40 horas anuales.

Hay que reseñar, el esfuerzo organizativo que está realizando la empresa para responder a las peticiones de reducciones de jornada en producción, ya que, el sistema de trabajo establece un sistema productivo a turnos y cuando hay personas con reducción de jornada, hay problemas para compatibilizar este derecho individual con los intereses del colectivo, ya que la persona con reducción de jornada por cuidado de un menor o mayor, dispone de prioridad de elección de turno.

Dentro del Convenio General de la Industria Química, existen varios artículos dedicados a **Atención social**. Por otra parte, ALRE, ha establecido una serie de mejoras tal y como se indica a continuación:

Ayuda Escolar.





En concepto de ayuda escolar, para el año 2012, se abonará por cada hijo/a de trabajador/a comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad anual de 71,52 €. Para hijos con edades superiores se requerirá la presentación de documentación oficial por estudios superiores.

El pago se hará efectivo en su totalidad en el mes de septiembre.

Anticipos.

Las cantidades que el trabajador solicite en calidad de anticipo a cuenta del salario, serán reintegrables según la política del Grupo FIAT en España.

Transporte.

Se mantiene el derecho a transporte de los trabajadores/as a cargo de la Empresa que así lo tienen acordado colectivamente, tanto para el traslado de Barcelona como el de Sant Celoni.

Adquisición de productos FIAT.

Los/as trabajadores/as de ALRE, gozarán de descuentos que se conceden en los Concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por el Grupo FIAT, siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de leasing, aceptándose las operaciones que admitan los bancos para bienes de equipo.

Medidas	Plazo
<i>Realizar un estudio del absentismo laboral en relación con las necesidades de conciliación de la vida personal.</i>	6 meses

7.6.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Diagnóstico:

En el seno de la organización se vela continuamente por los riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo.

En relación con las mujeres que se encuentran en periodo de gestación, se trata de eliminar cualquier posibilidad de riesgo laboral acomodando el puesto

de trabajo lo mejor posible, o si esto no fuera posible, habilitando otro puesto de trabajo.

Objetivos:

Incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y vigilancia de la salud.

Medidas:

- 1) Actualización del Mapa de Riesgos Laborales a través del Comité de Salud Laboral introduciendo la perspectiva de género para promover la igualdad efectiva a la hora de desarrollar las funciones laborales y profesionales.
- 2) Aplicación del Procedimiento de actuación para el caso de las mujeres embarazadas.
- 3) Trabajar conjuntamente con la Comisión de Salud Laboral para la aplicación de medidas o mejoras que fueran necesarias, teniendo en cuenta los riesgos específicos de cada uno de los sexos.
- 4) Dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, serán revisadas periódicamente las Evaluaciones de Riesgos, de tal manera que queden reflejados aquellos riesgos que puedan afectar a las mujeres en situación de embarazo o periodos de lactancia, revisando y actualizando el mapa de Riesgos Generales de la Fábrica, localizando los puestos exentos de riesgos aptos para mujeres en dicha situación.
- 5) Promover reconocimientos médicos específicos para las mujeres.

Medidas	Plazo
<i>Aplicación del procedimiento de actuación para el caso de las mujeres embarazadas.</i>	72 horas

7.7.- COMUNICACIÓN

Diagnóstico:

La comunicación tiene un importante rol en nuestra empresa, y por tanto, en este Plan de Igualdad se articula como básica en la búsqueda efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la formación de las personas para alcanzar una base de igualdad real en ALRE.

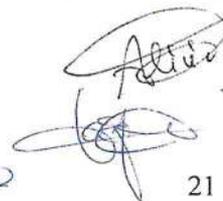
En nuestra Compañía se pueden distinguir dos importantes facetas en la comunicación. Por un lado, la Comunicación Interna, que es la dirigida a los trabajadores que desarrollan su labor en las instalaciones de la compañía. Y por otro lado, la Comunicación Externa que es aquella que nos relaciona con el exterior. Ambas son esenciales en este Plan de Igualdad.

En el estudio del análisis de situación de la empresa, que se realizó en noviembre de 2011, una de las conclusiones fue que nuestra plantilla apreciaba la comunicación como un área de mejora clave en nuestra organización, para el éxito de cualquier acción o medida que persigamos en la igualdad entre mujeres y hombres. Y es que la comunicación constituye un mecanismo esencial de sensibilización y concienciación en la transmisión de los objetivos del Plan de Igualdad de ALRE.

Este hecho es asumido con un fuerte compromiso por nuestra dirección y así es recogido en la carta que firma el máximo responsable de Recursos Humanos sobre el Plan de Igualdad: "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".

Objetivos:

- 1) Mejorar la comunicación interna y externa en relación a la política de igualdad, haciendo especial hincapié en la igualdad de oportunidades.
- 2) Desde la comunicación desarrollar, tanto hacia los/as trabajadores/as como hacia la sociedad, una cultura que elimine cualquier discriminación y que garantice la Igualdad.
- 3) Divulgar e informar este Plan de Igualdad para prevenir las discriminaciones, así como erradicar los comportamientos y actitudes que contravengan el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.



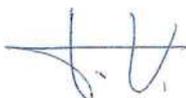
- 4) Realizar la comunicación, de manera efectiva, de las nuevas medidas o de aquellas mejoras llevadas a cabo en materia de conciliación laboral y personal.

Medidas:

- 1) Publicitar y distribuir ampliamente el Plan de Igualdad entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, mediante una entrega personalizada.
- 2) Divulgación del Plan de Igualdad en los tableros informativos establecidos al efecto, así como, de los documentos sobre igualdad tendientes a promover la igualdad entre la plantilla.
- 3) Hacer partícipes a nuestras empresas colaboradoras de nuestro Plan de Igualdad.
- 4) Mejorar y hacer un uso no sexista y totalmente neutro del lenguaje que usemos en todos nuestros comunicados, ya sean tanto internos como externos.
- 5) Facilitar los medios a nuestra disposición para que cualquier persona denuncie cualquier trato discriminatorio en relación a la Igualdad, así como para que puedan aportar cualquier sugerencia sobre este tema.
- 6) Motivar y divulgar la igualdad a través de los distintos cursos de formación impartidos a la plantilla de la Empresa.
- 7) Difundir externamente una imagen de la Compañía respetuosa con la igualdad de sexos y de oportunidades.
- 8) Incentivar, a la totalidad de los/as trabajadores/as del Centro, a la actualización continua de sus fichas de formación profesional, custodiadas a tal efecto, en el departamento de Recursos Humanos.

Indicadores:

Número de acciones diseñadas y ejecutadas en un periodo de tiempo concreto.



8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan será de aplicación a todas las personas que componen la plantilla de ALRE.

Este Plan está orientado a conseguir los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y está definido por el conjunto de medidas recogidos en él, pero se entiende que unos objetivos se alcanzarán antes que otros y por tanto la entrada en vigor de cada medida será diferente. Por ello este Plan está ligado a la consecución de los objetivos y su vigencia ira ligada a la del Convenio Colectivo.

9.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Mixta de Seguimiento, integradas inicialmente por las personas mencionadas en la página 6 del presente documento.

9.1.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.



- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
 - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
 - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Conocimiento de los Planes de Formación de la Empresa.

9.2.- COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO

La Comisión Mixta de Seguimiento será paritaria y estará constituida por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores con presencia en el Comité de Empresa de ALRE, respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hará por mayoría. Cualquiera de las partes puede convocar la Comisión previa justificación del contenido a tratar. Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos con la mera comunicación que se haga a la Representación Legal y a la Empresa.

9.3.- FUNCIONAMIENTO

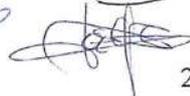
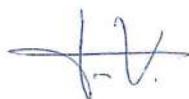
Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Mixta de Seguimiento, se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las partes.

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

9.4.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa a instancias de la Comisión Mixta de Seguimiento, nombrará a una persona Responsable de Igualdad cuyas funciones serán:

- La elaboración de una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.
- Colaborar en la translación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión Mixta, y en la elaboración de informes que por ella se estimen necesarios.



- Además, serán competencias de la persona responsable, el funcionamiento interno de la Comisión.

La propuesta para Responsable de Igualdad se elevará en el plazo máximo de 30 días desde la firma del presente documento.

10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, se han tomado como referencia las diferentes definiciones que aparecen publicadas en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

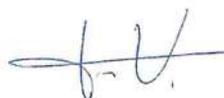
El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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.

Acciones positivas: medidas específicas en 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.

Acciones de responsabilidad social: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.



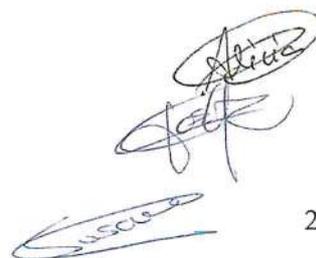
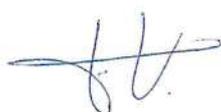
Presencia o composición equilibrada es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Plan de Igualdad de las empresas es el conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades.

Acoso sexual, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se define como 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. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Acoso por razón de sexo, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Acoso laboral, moral o mobbing, es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemático recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias. Esto pasa cuando se dan conductas de forma continuada, como exclusión de las relaciones personales, la falta de asignación de tareas, la de asignar trabajos absurdos o trabajos que estén por debajo de la capacidad profesional, o que resulten humillantes para la persona, hacer sentir desprecio o infravaloración en público a la persona afectada.



1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats

Definició

La direcció crea una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats que implica tot organització en el seu àmbit i organització.

Reconèixer que es treballa amb igualtat en la seva praxi i que no discrimina cap dels seus membres o almenys no discrimina cap dels seus membres.

1. L'empresa ha fomentat de forma visible la igualtat d'oportunitats dins l'entitat, com a política emmarcada dins d'un model de gestió ètica i així s'explicita en la documentació corporativa de l'empresa.

1 33 66 99

2. Els valors i la conducta de la direcció han inspirat i impulsat la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.

1 33 66 99

3. Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.

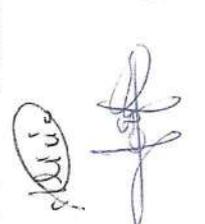
1 33 66 99

4. Existeix un pla d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa al qual es distingeixen recursos econòmics, humans i tècnics adequats.

1 33 66 99

Suma puntuació dels indicadors ÷ Nombre d'indicadors 4 = Percentatge resultant

100

2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats

Definició

Les persones per a la igualtat d'oportunitats han estat consciencioses i participen amb el personal millorant en la seva representació. Quan aquesta no existeix, es plantegen que tal al nivell de les persones i accions d'igualtat.

Reconèixer que cal buscar la participació en la major presència i assegurant de fet que cal demostrar el nostre objectiu.

1. S'han realitzat accions informatives i formatives a la plantilla arrelers la igualtat d'oportunitats a l'empresa i quan n'hi ha, a l'RLT i se n'ha avaluat els resultats.

1 33 66 99

2. Totes les persones de l'organització, així com l'RLT, quan hi es, coneixen les mesures per a la igualtat d'oportunitats, hi participen i hi estan implicades.

1 33 66 99

3. Esta prevista la recollida i anàlisi de propostes de la plantilla en el foment de la igualtat d'oportunitats, i aquestes propostes s'incorporen en els plans d'acció.

1 33 66 99

4. Existeixen mecanismes sistemàtics de participació de les persones treballadores i quan n'hi ha, de la seva representació legal, en les accions en favor de la igualtat d'oportunitats i se n'ha millorat als castingurs.

1 33 66 99

Suma puntuació dels indicadors ÷ Nombre d'indicadors 4 = Percentatge resultant

100

3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Definició

L'organització vetlla per assegurar que la informació, les comunicacions i missatges que l'empresa projecta, tant internes com externes, responen a l'aposta per la igualtat d'oportunitats i s'evita ambigüitats, imprecisions, imprecisions que contingui elements sexistes en la comunicació amb clients, proveïdors, mitjans i veïns.

Requerim que es basi en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la quantitat.

Resolució que es basa en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la quantitat.

1. Existeix documentació de referència' conseguida pel personal, que reflecteixi l'aposta de l'organització per la comunicació i el llenguatge no sexistes.

1 33 66 99

2. Hi ha alguna persona o grup responsable que té, entre les seves funcions, la de donar eines i facilitat que la comunicació interna i/o externa no contingui elements sexistes.

1 33 66 99

3. La comunicació i la comunicació corporativa estan exemptes d'elements sexistes.

1 33 66 99

4. S'acosta per mitjà dels grups d'interès (contractacions, empreses proveïdores, clausules socials, etc.) el seu compromís envers el llenguatge no sexista (anuncis mitjans, publicitat, etc.).

1 33 66 99

Suma puntuació dels indicadors ÷ Nombre d'indicators = Percentatge resultant %

[Signatures]

4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

Definició

S'empenya a igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a qualsevol lloc de treball. S'elimiten totes les possibilitats de discriminació per raó de sexe a cap nivell dels llocs de treball existents. Es potencia la incorporació d'altres sexes alta en un 50%, es troba subrepresentat.

Requerim que es basi en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la quantitat.

Resolució que es basa en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la quantitat.

1. Existeixen dades segregades per sexe, sistematitzades i actualitzades, que permeten conèixer quina és la presència d'homes i dones en l'organització, en els diferents llocs de treball, àrees i departaments de l'empresa.

1 33 66 99

2. La presència de dones i homes en el conjunt de l'organització, en les diverses àrees i departaments i en els diferents llocs de treball de l'empresa es equilibra.

1 33 66 99

3. Els processos selectius asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'empresa i no hi ha discriminacions per raó de sexe en l'accés a cap lloc de treball.

1 33 66 99

4. S'estan realitzant accions per corregir la subrepresentació o sobrerrepresentació de dones en determinats llocs de treball i/o departaments, per assolir la paritat.

1 33 66 99

Suma puntuació dels indicadors ÷ Nombre d'indicators = Percentatge resultant %

[Signatures]

5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat

Definició

L'empresa té un pla de promoció i carrera de dones a càrrecs de responsabilitat superior, tècnica i jeràrquica, amb l'objectiu d'assegurar el màxim desenvolupament de dones a càrrecs tècnics i jeràrquics, amb una quota mínima del 30% de dones a càrrecs directius i de responsabilitat.

Referència que cal basar la puntuació en la major presència o absència de dones a càrrecs de responsabilitat respecte a la quota mínima.

1. Es compta la presència de dones a càrrecs directius i de responsabilitat respecte a la quota mínima.

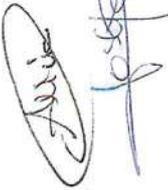
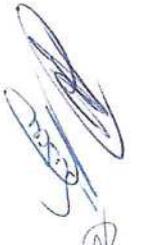
1. Es compta la presència de dones a càrrecs directius i de responsabilitat respecte a la quota mínima.

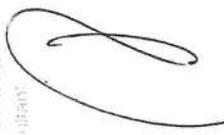
2. Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i/o de responsabilitat de l'empresa.

3. S'estan realitzant accions específiques per promoció, sistemàticament, a dones a càrrecs directius i de responsabilitat mitjançant accions positives de formació (per exemple).

4. La política de promoció de l'empresa discrimina les dones i es coneguda per tot el personal de l'organització.

Suma puntuació dels indicadors ÷ nombre d'indicadors = Percentatge resultant %





6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral

Definició

L'empresa posa en marxa mesures i accions per millorar l'ús del temps laboral amb la finalitat de fer-lo més compatible amb la vida personal i afavorir a que les dones segueixin a l'empresa.

Referència que cal basar la puntuació en la major presència a sostenir de les accions que desenvolupa la empresa per fer-ho.

1. Hi ha polítiques, mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal.

1. Hi ha polítiques, mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal.

2. Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre el temps laboral i personal (jornada continuada, horari flexible, reducció de la jornada, etc.) van dirigides a tot el personal, homes i dones, independentment del seu nivell jeràrquic, són conegudes per tothom.

3. Les mesures de gestió del temps establertes són utilitzades per ambdós sexes.

4. La direcció ha assumit la conciliació a nivell personal i inclou com a model per a la resta de la plantilla.

Suma puntuació dels indicadors ÷ nombre d'indicadors = Percentatge resultant %

9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Definició

Entenent garantir que els treballadors i les treballadores reben un tracte igualment qualitat quant a les condicions laborals: tipologia de contracte, condicions laborals, tipus de jornada i formació, etc.

Recorrem que el basar el puntatge en la major presència d'assessoria de tots els conceptes que donem a la qüestió plantejada.

1. Es disposa de dades desagregades per sexe i categoria professional relatives a les condicions de treball: tipologia de contractes, tipus de jornada, horaris de treball, participació en les activitats formatives, etc.

1 33 66 99

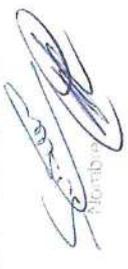
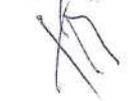
2. Les dades mostren que ni ha guafat en les condicions laborals entre dones i homes ni ha l'impacte a proporció de dones i homes en la contractació indefinida o eventual, en les jornades a temps complet o parcial, en l'assignació d'horaris quant a la participació en la formació, etc.

1 33 66 99

3. S'ha valorat la informació sobre condicions laborals per sexes amb l'objectiu de detectar discriminacions i afavorir la seva correcció. Es segueix una política de selecció no discriminatòria valorant com les capacitats personals i els requisits del lloc de treball sense tenir en compte la situació personal.

1 33 66 99

4. S'informa periòdicament al personal, a través de la seva RL, si n'ha hagut de les condicions relatives a la plaça i les seves condicions de treball.


 Suma puntuació: 
 Nombre d'indicadors: 

10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

Definició

L'organització promou mesures que afavoreixin l'accessibilitat al lloc de treball per aquells que la mobilitat esdevingui un element discriminatiu i que dificulti l'accés a la presència i la permanència d'un treballador o treballadora a l'empresa.

Recorrem que el basar el puntatge en la major presència d'assessoria de tots els conceptes que donem a la qüestió plantejada.

1. Al centre de treball de l'empresa s'hi pot arribar fàcilment en transport públic o transport col·lectiu de l'empresa

1 33 66 99

2. Els horaris de transport públic que arriba al centre de treball s'adequa als horaris dels treballadors i treballadores de l'empresa.

1 33 66 99

3. Existeixen mesures relacionades amb la mobilitat a l'empresa i l'accessibilitat al lloc de treball.

1 33 66 99

4. Les facilitats i/o dificultats d'accés al lloc de treball han suposat un motiu de renúncia i ha limitat la incorporació de determinats col·lectius a la plaça (dones, joves, paisans, immigrants i altres sense permís de conduir i/o vehicle propi).

1 33 66 99

Suma puntuació: 
 Nombre d'indicadors: 4 =
 Percentatge resultant: %

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE.

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo en Magneti Marelli España, S.A.U., en el centro de trabajo de Llinars del Vallès (en adelante ALRE).

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan. La Empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan. Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, el Comité de Salud Laboral se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual en relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



27

2.- CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo (intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante).

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- * Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- * El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- * Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- * El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- * Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- * Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- * Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la

discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

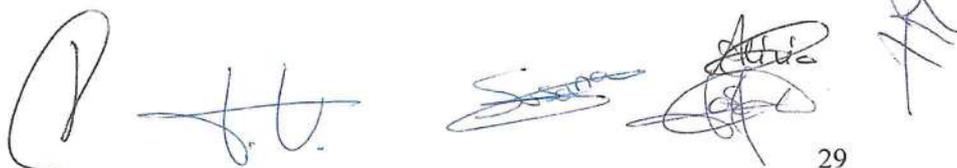
Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

⇒ Método informal

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima a la Dirección de RRHH o a cualquier miembro del Equipo de Asesores, cuya composición se describe más adelante.

Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.

De manera urgente la Dirección de RRHH. dará traslado del asunto al Equipo de Asesores. Si la comunicación la recibe un/a Asesor/a, informará a la Dirección de RRHH.



Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Se denomina Equipo de Asesores a un grupo de trabajadores/as, máximo cuatro, cuya función será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de algún experto, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La designación de Asesores será realizada de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría dos respectivamente.

Los Asesores recibirán formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.

La actuación siempre será de dos Asesores, a elección de la persona afectada, salvo que la misma opte para un solo Asesor, estimándose como incompatible la situación laboral del Asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el Asesor dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo

las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del método formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos, por el/la denunciante y el Asesor, mediante el código asignado al inicio del proceso a cada una de las partes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de RR.HH. y tendrán acceso a él, el equipo de asesores.

⇒ Método formal

El procedimiento se iniciará una vez recibida por la Dirección de RRHH, la denuncia de la persona supuestamente agredida o presentada por el Asesor, no siendo obligatoria la comunicación previa solicitando el método informal.

La denuncia se hace por escrito en el que debe exponerse con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba cuya pertinencia será resuelta por el Instructor/a.

En el plazo de dos días laborables la Dirección de Recursos Humanos incoará expediente y nombrará un Instructor/a del mismo, quien de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

El Instructor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

El Instructor/a llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la Entidad.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor/a resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc., graduará la falta como grave o muy grave.



A título meramente enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Es falta grave:

- * El acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

- * El definido en el art. 61.17 del Convenio General de la industria Química vigente.
- * El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- * La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- * Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- * Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- * Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un/a directivo/a o, sin serlo, tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado el Instructor/a lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

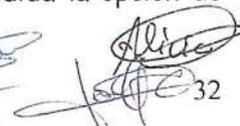
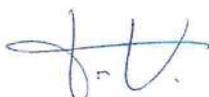
Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento, podrán consistir en:

- * Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- * Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

4.- DISPOSICIONES VARIAS

- a) En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el despido, la Compañía tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de



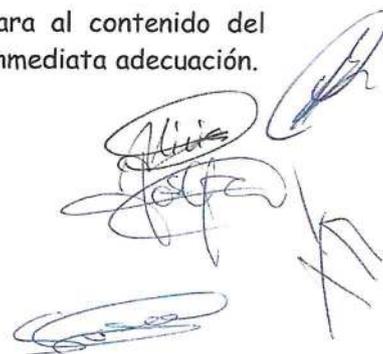
permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

- b) La Dirección de Recursos Humanos y el Asesor/a intervinientes deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- d) Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- e) Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
- f) La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- g) Tanto el Dpto. de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual. Recursos Humanos, informará al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los participantes.

5.- DISPOSICIÓN FINAL

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Composición del comité:





PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO (Mobbing)

I.- Principios que justifican el Presente documento.-

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, y así lo sostiene y lo tiene recogido el GRUPO FIAT, como declaración de principios que se debe de extender, a cualquier lugar en donde haya un centro de trabajo de esta Compañía, con un respecto a la dignidad de la persona.

Esta política que se comparte con la representación Social de MAGNETI MARELLI ESPAÑA, S.A.U. del centro de trabajo de Llinars del Vallès, en adelante ALRE, hacen que ambas partes hayan procedido a reflexionar, y a extender el presente documento.

Las partes otorgantes del presente documento, se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acosos.

Se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de ALRE y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en el Protocolo de Actuación, recogido en el presente documento. Tanto la parte Social como la representación de la Empresa deben de ser garantes en función del respeto a los derechos y libertades recogidos en el Título Primero de la Constitución, así como del art.4 del ET, y del art.14.2 de la Ley de Prevención y Riesgos laborales, de velar por la Seguridad y Salud de los Trabajadores en su puesto de trabajo.

El compromiso adquirido por ambas partes, lleva no sólo a actuar de forma reactiva a través del Protocolo de Actuación recogido en el presente documento, sino generar una actuación preventiva a través de otra serie de medidas que permitan el discernir de una manera clara, aquellas conductas que deban de merecer la calificación de Acoso Moral, o lo que en el mundo laboral también es conocido con el anglicismo de “Mobbing”.

En el ámbito de la Prevención y Riesgos Laborales, todas las personas somos conscientes del esfuerzo realizado por todas las personas de nuestra Compañía a través de políticas muy firmes, de mejorar la salud y evitar la accidentabilidad en nuestras fábricas, todo ello en consonancia con todo lo anteriormente expuesto.

En definitiva, la calidad y la mejora continua de todos nuestros procesos, de ser mejor cada día, alcanza con este documento un elemento más encaminado hacia la excelencia que significa ser una Planta “World Class Manufacturing”.

35

Por último, y no por ello menos importante se debe de crear una cultura en la empresa que permita discernir aquellas conductas punitivas por constituir el tipo objetivo del Acoso, de aquellas otras conductas que no lo son, y que entran dentro del día a día de las relaciones laborales en nuestro centro de trabajo. Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

II.- OBJETO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO.-

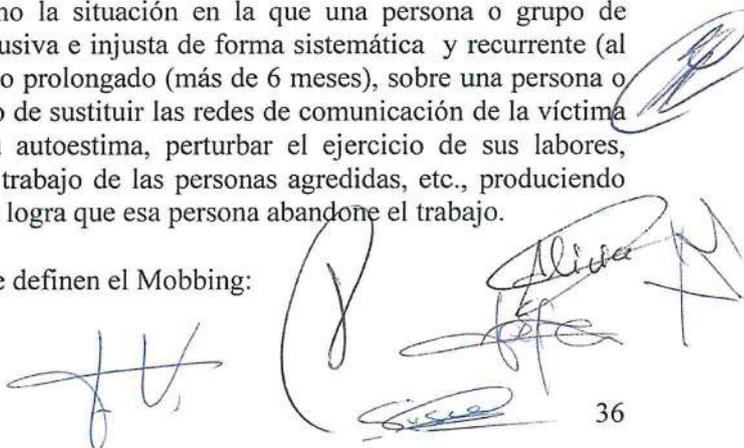
Los objetivos que se persiguen, con la elaboración del presente procedimiento, de manera enunciativa, y no limitativa, son los que a continuación se refieren:

- Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca.
- Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
- Disuadir a los/las posibles acosadores/as de que continúen en su actitud.
- En caso de que se hubiese producido una situación de acoso, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.
- Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.
- Establecer un procedimiento interno en la empresa, que ante denuncias por acoso laboral, pongan en funcionamiento todos los mecanismos previstos en el mismo, para la investigación, persecución, y cese, en su caso de las mismas, con las correspondientes sanciones laborales a la persona causante del mismo.

III.- DEFINICION.-

El acoso moral o psicológico se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre una persona o personas en el lugar de trabajo, con el objetivo de sustituir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, etc., produciendo un daño progresivo y lesivo a su dignidad, que logra que esa persona abandone el trabajo.

Son de forma sucinta, cuatro los elementos que definen el Mobbing:



Handwritten signatures and initials, including the name 'Alisa' and a signature that appears to be 'Susana'.

- ✓ La Violencia
- ✓ La Duración
- ✓ La Repetición
- ✓ La Relación desigual entre las partes

IV.- QUE NO ES MOBBING

- **Síndrome del Quemado.-** Trastorno crónico de ansiedad como consecuencia de cómo se afrontan las situaciones laborales. Desgaste psicológico que no se debe a ningún tipo de hostigamiento.
- **Acoso Sexual.-** Comparte con el Mobbing la intención de humillar a otro/a, pero se distingue en la finalidad, el primero persigue que la persona abandone la organización, mientras que el segundo persigue un fin de naturaleza sexual.
- **Estrés Laboral.-** Cuadro fisiológico y psicológico de ansiedad en contextos laborales debido a factores como la sobrecarga o infracarga de trabajo.

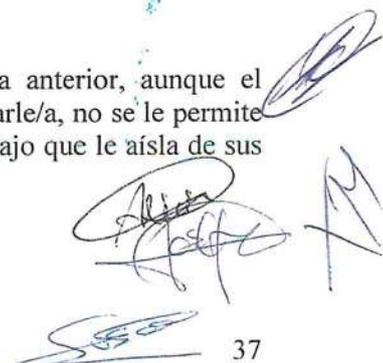
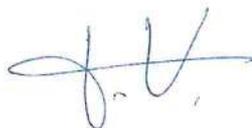
V.- MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean superiores jerárquicos/as o compañeros/as relacionados/as con la víctima por causas del trabajo. En los casos de acoso descendente la persona acosadora debe tener reconocida superioridad jerárquica sobre la víctima.

- **Acoso descendente:** Aquel cuyo autor tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- **Acoso horizontal:** Es el realizado por otras personas sin ascendencia jerárquica.
- **Acoso Ascendente:** Es aquel cuyo autor está jerárquicamente subordinado a la víctima.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes.

- **Impedir la comunicación y/o comunicarse inadecuadamente con ella.-** Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros. Se rechaza el contacto con la víctima y se llega a ignorar su presencia, dirigiéndose exclusivamente a terceros como si no existiera.
- **Aislar a la víctima.-** Este tipo de conductas va muy unida a la anterior, aunque el aislamiento viene determinado por no hablar nunca con él/ella, ignorarle/a, no se le permite que se dirija a uno/a, llegándose a la asignación de un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros/as, o se niega su presencia física en reuniones.



- **Desacreditación Profesional.-** Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- **Atentados contra la dignidad personal.** Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones, o atacar sus creencias políticas, o religiosas, sus tendencias sexuales.
- **Atentados contra las condiciones de trabajo.** Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

VI.- LEGISLACIÓN:

- Título Primero de la Constitución: Derechos y Deberes Fundamentales
- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de riesgos laborales, en su art.14.2.
- Ley General de la Seguridad Social, en su art.115.1
- RD 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal.
- RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, en su art.4.2.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Artículo 61.18. del Convenio General Industria Química 2011-2012.

VII.- Obligaciones de la Empresa en Relación al Acoso Laboral (Mobbing).-

La Empresa en el marco de las relaciones laborales, y del respeto a la dignidad de la persona debe de desarrollar políticas preventivas que permitan discernir el Acoso de otro tipo de conductas, y en su caso, llevar a cabo una intervención directa, como consecuencia de la denuncia del afectado o de un tercero.

La empresa debe de proceder a planificar formación específica en toda la empresa, y de forma especial en los cuadros de mandos y direcciones de la Empresa, con la finalidad de que teniendo un conocimiento más pleno del carácter nocivo de este tipo de conductas, se puedan tomar medidas en sus áreas de actuación para cortar las mismas, llegando en su caso a poner en conocimiento de los



Órganos Directivos de la Compañía, a fin de que se actúe conforme con los procedimientos internos.

Las medidas que con carácter preventivo debe de tomar la Dirección de la Empresa en relación con el Acoso Moral, deben de ser las siguientes:

- Difundir información a través de las intranets y otros medios de comunicación.
- Elaborar folletos o dípticos informativos a las personas trabajadoras para explicarles que es el Mobbing, sus derechos y el procedimiento para activar el protocolo.
- Informar de la existencia del protocolo en el Manual de Acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos de la Empresa.
- Designar una persona en la Empresa que pueda recibir en una dirección de correo, donde pueda dar respuesta a las consultas, y recibir asesoramiento.
- Un buzón donde se puedan realizar sobre esta materia, alguna sugerencia, consultas, o denuncia anónimas.

Sin embargo, dado que las conductas de acoso, se producen en las Empresas, las mismas deben de ser perseguidas, para lo cual las partes otorgantes del presente documento han decidido la creación de una Comisión de Mediación de Acoso Laboral.

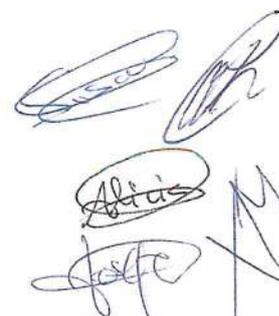
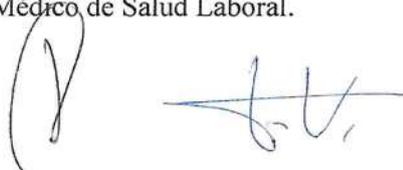
VIII.- COMISION DE MEDIACION DE ACOSO LABORAL.-

Al objeto de mediar y/o instruir el expediente de investigación del acoso en el trabajo se creará una Comisión de Mediación del acoso laboral.

■ Composición:

Esta Comisión estará formada de forma paritaria por un máximo de siete miembros, tres de ellos por parte de la Empresa y tres pertenecientes al Comité de Empresa (y su composición será la siguiente:)

- Responsable de RR.HH.
- Un/a técnico/a de prevención de Riesgos Laborales.
- Un/a técnico/a de RR.HH.
- Dos delegados/as de prevención.
- Un miembro del Comité de Empresa.
- El médico del Servicio Médico de Salud Laboral.



■ Normas de Funcionamiento de la Comisión:

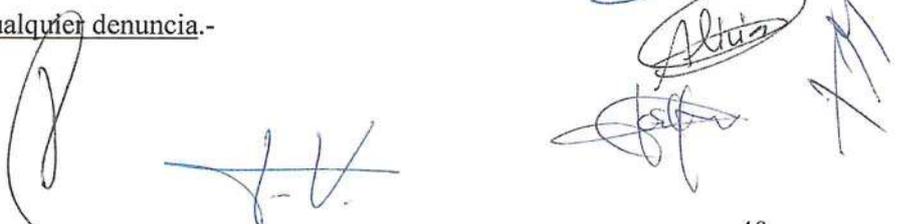
1. Los miembros de este equipo serán propuestos por el Comité de Seguridad y Salud y se designarán por la Dirección de RRHH.
2. Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención en materia de acoso laboral.
3. Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.
4. Las personas que forman parte de la presente comisión, adquieren un especial compromiso de confidencialidad de toda la información de la cual puedan tener conocimiento como consecuencia de su pertinencia a la misma. De forma que el desvelar cualquier dato o información, podría tener consecuencias directas, en aplicación de la legislación legal vigente, en materia de protección de datos.

■ Competencias:

- Asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.
- Recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la Dirección de Magneti Marelli España, S.A.U., las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso laboral que hayan sido denunciados.
- Elaborar un Protocolo de Actuación en el caso de que se tenga conocimiento cierto de uno hechos que a juicio de la comisión, deban de ser investigados,

XI.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1ª.- Fase Previa de Estudio ante cualquier denuncia.-



Recibida por parte de la Representación Social o de la Empresa, de una denuncia formal o informal, bien firmada o anónima, vendrá a obligado a ponerlo en conocimiento de la Comisión Social de Acoso Laboral, quedando obligada a constituirse en pleno en el plazo máximo de una semana.

En la referida reunión, las partes realizarán una valoración de la misma, a fin de determinar, si se dan elementos suficientes que permitan por su concreción el investigar los hechos, de forma que por la generalidad de los hechos, la falta de concreción en personas o testigos, haga que la Comisión acuerde su archivo.

2º.- Fase de Impulso o tramitación de la denuncia.-

Acordada por la Comisión la existencia de indicios de Acoso, y de elementos que permitan el proceder a su investigación, se procederá a la instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia.

En cada expediente abierto, se designará un Instructor que será la persona que coordinará la investigación, y tomará las medidas de impulso del expediente.

Toma de testimonios de las partes y de los testigos propuestos por ambas partes, así como a la práctica de cualquier otra prueba que pueda ser propuesta por las partes así, como las que pueda acordar la comisión. En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la Comisión para su resolución.

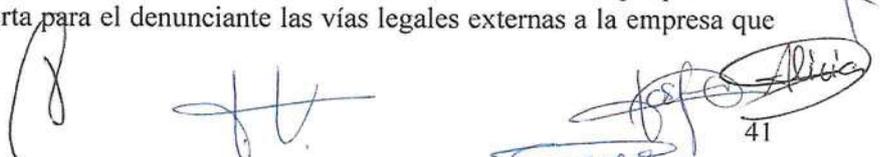
Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical.

Se establecerá por parte de la Dirección de la Empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para el denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3ª.- Fase de Resolución del Expediente.-

Una vez realizada la instrucción del expediente, y practicadas todas pruebas propuestas tanto por la persona objeto del Acoso, la persona denunciada, y las que así considere la Comisión, se procederá a emitir por el instructor designado el correspondiente Dictamen, que deberá ser validado por la Comisión.

En el caso de que el expediente concluyese con resolución desestimatoria de la denuncia, considerando que los hechos objeto del mismo no son constitutivos de una conducta que pueda ser calificada de Acoso, quedará abierta para el denunciante las vías legales externas a la empresa que



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.

considere adecuadas. Así mismo si la resolución considerase que la actuación del denunciante puede ser calificada de actuación fraudulenta engañosa, con mala fe, la Empresa podrá si así lo considera abrir expediente disciplinario a fin de actuar conforme con las normas sancionadoras laborales vigentes en cada momento.

Si los hechos objetos del expediente instruido fuesen calificados como conducta de “Acoso Moral”, por considerarse acoso, al amparo de lo recogido en el presente documento, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, el cual en base a lo instruido procederá a dictar resolución, tomando como base el expediente instruido, y al igual que lo dispuesto en el párrafo anterior, se sancionará conforme con la normativas sancionadora laborales vigentes.

4º.- Incidencias en la tramitación del Expediente.-

El expediente quedará paralizado en los siguientes casos:

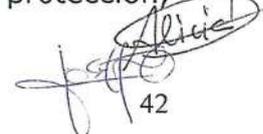
- Si la persona denunciante o en su caso la persona presuntamente acosada, en el caso de que no haya sido ella la que ha denunciado los hechos, procediera a la denuncia de los hechos ante la jurisdicción penal y/o laboral.
- Si en la tramitación del expediente a juicio de la comisión se considerara que la conducta objeto de investigación, alcanzara un grado de gravedad, que hiciera considerar que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal.

En ambos casos una vez concluidas las actuaciones bien, por sobreseimiento, o por resolución judicial firme, se procederá a reanudar la tramitación del expediente conforme se ha expuesto anteriormente.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Es víctima de violencia de género la mujer u hombre que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de la libertad ejercida por su cónyuge, excónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella/el por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido.

En el caso de las trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección,



con el objeto de contemplar los derechos establecidos para las personas víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección:

1. Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a el/la trabajador/a víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

2. Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá al/a la trabajador/a solicitar prestación o subsidio por desempleo.

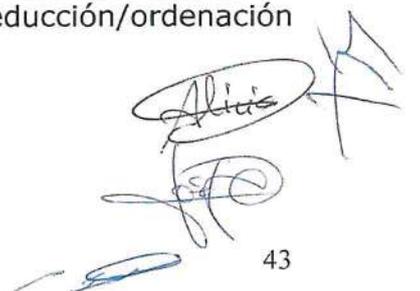
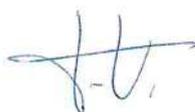
3. El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo de la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho a solicitar traslado de centro o localidad, pasando a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el/la trabajador/a.

4. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

5. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.

6. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

7. Nulidad del despido de los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión):



8. Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
9. Contemplar la ayuda psicológica para las/os mujeres/hombres víctimas de violencia de género que lo soliciten (con apoyo de colaboración externa al Servicio Médico).
10. El desarrollo de este articulado debe velar según el artículo 25.2 del Convenio de la Industria General de la Industria Química.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'P', 'J-U.', 'Alina', and other illegible marks.