

V I S I O N



PLAN DE IGUALDAD RENAULT ESPAÑA S.A.

DRIVE THE CHANGE



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ANTECEDENTES	Pág. 2
CARTA DE LA DIRECCIÓN	Pág. 3
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 5
MATERIAS DE ACTUACIÓN	Pág. 7
PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA	Pág. 14
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Pág. 18

ANTECEDENTES

El 22 de marzo de 2007 fue aprobada la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El objetivo principal de la misma es avanzar hacia una igualdad "efectiva", que trascienda el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ya proclamado por el artículo 14 de la Constitución española.

Renault España, como empresa con más de 250 trabajadores, ha cumplido con el mandato legal y convencional de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, de acuerdo con el alcance y contenidos que define la Ley. Dicho Plan de Igualdad ha sido llevado a negociación con la Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión Central de Salud Laboral, órgano en el que ha sido acordado el 9 de julio de 2010.

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas que contribuyen a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, esta ley no sólo aborda temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres y respeto por la diversidad (sin importar la raza, sexo, edad o situación de discapacidad) sino que se abordan otras materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar en el sentido más amplio de la palabra. Para ello se fijan objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y acciones para conseguirlos y un sistema para su seguimiento y evaluación.

CARTA DE LA DIRECCIÓN

El presente Plan de Igualdad es el reflejo del trabajo que la Empresa y la Representación de los Trabajadores han realizado para unir sus voluntades -una vez más- en pos de un resultado beneficioso para todos. Además, este Plan de Igualdad es una manera más de incorporar al desempeño cotidiano de las mujeres y hombres de la empresa, los principios que recoge el Código Deontológico del Grupo RENAULT.

El Código Deontológico suscribe los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. El sexto de estos principios enuncia la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, por lo que con el Plan de Igualdad elaborado se vuelve a ratificar el compromiso adquirido por el Grupo RENAULT cuando decidió adherirse a los principios del Pacto Mundial.

Junto con el Código Deontológico, el principio inspirador del Plan de Igualdad de Renault España S.A. es la igualdad entre las mujeres y los hombres de la organización, asumiendo el compromiso de garantizar y vigilar que la incorporación de este principio se realice de una manera real y efectiva.

La elaboración de este Plan de Igualdad ha seguido los pasos recogidos por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, siendo adaptados a la naturaleza propia de la fabricación de automóviles y a los distintos perímetros que conforman Renault España S.A.

A partir de la realización de un diagnóstico de situación, se definieron acciones coherentes con los resultados del análisis y con todos los nuevos requisitos legales aplicables a partir de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Cada una de las acciones, antes de entrar a formar parte del Plan de Igualdad, ha sido valorada teniendo en cuenta factores que permiten adaptarse a la forma de hacer en Renault España S.A.

El Plan de Igualdad debe ser la herramienta que permita desarrollar en todos los ámbitos de Renault España S.A. el trabajo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con este fin, la Comisión de Seguridad y Salud será la encargada de velar por la realización y seguimiento de las acciones en tiempo y forma.

Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra organización es una labor que requiere del compromiso y participación de todos los colaboradores de Renault España S.A., y que debe integrarse en la cultura de la empresa en el presente y cara al futuro.

Antonio Alastuey González
Director de Recursos Humanos de Renault España S.A.

OBJETIVOS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de buscar la igualdad real y efectiva de oportunidades de todos los trabajadores, y está dirigido a todas las mujeres y hombres que forman parte de Renault España.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y los trabajadores de Renault.
- Favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

MATERIAS DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo

Fomentar una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

Medidas

- La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento, en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo y basadas en principios de mérito y capacitación, y de adecuación persona-puesto, cuidando el lenguaje de las ofertas y el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. Con este fin, se involucrará a cualquier proveedor que participe del proceso de selección en las políticas y criterios de Igualdad marcados por Renault.
- Se facilitará la participación de personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
- En situación de excedencia por cuidado de familiares directos se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.
- Se solicitarán candidatos a los Servicios Públicos de Empleo en caso de necesidades de contratación en aquellas especialidades donde exista una menor representación de mujeres.
- Renault seguirá colaborando con escuelas de formación técnica o profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde ésta se encuentre menos representada.

Planificación

En vigor desde el 1 de septiembre de 2010.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.

Medidas

Se establecerá una revisión periódica del reparto por sexos de la plantilla, de manera general y discriminando por bloques profesionales (grupo técnico administrativo, grupo obrero, etc...). Esta información se entregará al menos una vez al año a la Comisión Central de Salud Laboral.

Planificación

Seguimiento de los datos: entrega con periodicidad anual, en el seno de la Comisión Central de Salud Laboral.

FORMACIÓN

Objetivo

Facilitar la formación del personal garantizando la igualdad de oportunidades, así como propiciar la actualización de conocimientos y la formación de reciclaje de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras un periodo de descanso por maternidad, bajas de larga duración por enfermedad o accidente, o excedencias.

Medidas

- Renault promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se incluirán en la oferta de formación de la organización cursos sobre la LOIEMH (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), el sexismo en el lenguaje o la igualdad de oportunidades.
- Se reforzará desde la línea jerárquica la asistencia de las mujeres a cursos de formación para el desarrollo de su carrera profesional (recordatorios de convocatorias de formación).

Planificación

En vigor desde el 1 de septiembre de 2010.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo

Facilitar la adopción de medidas que faciliten la conciliación laboral, personal y familiar difundiendo, a estos efectos, las diferentes medidas contempladas tanto en la legislación vigente como en el Convenio Colectivo de aplicación y las normas o prácticas internas de Renault.

Medidas

- Se adaptará el próximo Convenio Colectivo a los permisos, excedencias y reducciones de jornada recogidos en la LOIEHM, a través de la comisión para la modernización y actualización del Convenio Colectivo.
- Se mantendrá la adhesión de la empresa al programa CHEQUE SERVICIO de la Junta de Castilla y León, mientras este programa tenga continuidad, uniéndose a los programas similares que puedan aparecer en el futuro en las comunidades de Madrid o Andalucía en su caso.
- Licencia para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria, incluidas las urgencias, de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y pareja de hecho, por el tiempo necesario y con un máximo de 8 horas al año, debiendo el trabajador presentar el documento justificativo correspondiente.
- Las partes se comprometen a trabajar conjuntamente con las Administraciones Públicas para analizar la posible viabilidad de una guardería en el entorno de la empresa con acceso prioritario para los hijos de los trabajadores.
- Los trabajadores que lo soliciten podrán acumular en jornadas completas la hora de reducción de jornada por lactancia que prevé el Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del periodo de baja maternal. En caso de parto múltiple, esta acumulación se disfrutará proporcionalmente al número de hijos, según establece la ley.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias, sin merma en su retribución, mientras dure esta circunstancia.
- Se equiparará la figura del "hijastro" (hijo de uno solo de los cónyuges, respecto del otro) a la de "hijo" a los efectos de las licencias por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización.

- Se incluye el teletrabajo como herramienta que posibilita la conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que permite la conexión del trabajador con la empresa sin necesidad de estar presente y cuando la organización del trabajo lo permita.
- Para el caso de una adopción internacional, los trabajadores con más de un año de trabajo efectivo en la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso especial no retribuido, de uno a seis meses, con reingreso automático en el puesto anterior o en uno similar, siempre que lo solicite con un mes de antelación. Este periodo se tramitará administrativamente como una excedencia.
- Las trabajadoras embarazadas estarán exentas de la movilidad entre Valladolid y Palencia, durante el transcurso de su embarazo y hasta un año después de su reincorporación al trabajo. En caso de que el embarazo se produzca durante el periodo de movilidad, ésta se podrá suspender hasta un año después de la reincorporación de la trabajadora tras la baja maternal, que podrá cumplir entonces el periodo que le reste en movilidad, en caso de que ésta siga siendo necesaria.
- Se realizará un plan para reservar las plazas más cercanas a las factorías en los aparcamientos colectivos para su uso por trabajadoras embarazadas, personas de movilidad reducida o discapacitados.

Planificación

Puesta en marcha desde el 1 de septiembre de 2010.

En cuanto al plan para adaptar los aparcamientos, deberá estar listo antes del 31 de diciembre de 2010.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador que, a través del procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona.
- La empresa no computará a efectos sancionadores las ausencias no retribuidas al trabajo que se acrediten debidamente, derivadas de la realización de las gestiones judiciales y médicas pertinentes en situaciones de violencia de género. Además, estas víctimas dispondrán de un permiso retribuido de un máximo de 8 horas al año para la realización de estas gestiones, siempre que acrediten su situación por medio de una sentencia firme que confirme la existencia de violencia de género.

- Los trabajadores víctimas de este tipo de violencia tendrán la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de remuneración por un periodo de 6 a 12 meses.
- Los trabajadores víctimas de violencia de género podrán solicitar por este motivo una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo a la fecha de reincorporación.
- Ante la necesidad de cambio de domicilio por este motivo, la Dirección de la Empresa se compromete a ofrecer al trabajador, siempre que éste lo solicite, la recolocación en otra factoría de Renault.
- La Dirección de la Empresa facilitará a las víctimas de violencia de género medicina asistencial en el horario de trabajo a través del Servicio Médico.

Planificación

En vigor desde el 1 de septiembre de 2010.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo

Mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

Medidas

- Se incluye en este Plan de Igualdad una declaración de principios que muestren el compromiso de la empresa para la prevención y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Igualmente, se incluye un protocolo de actuación que regule el acoso incluyendo su definición, prevención, actuación y medidas sancionadoras.
- Se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de esta situación.
- El acoso sexual y por razón de sexo dará lugar a imposición de sanción por falta muy grave, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo.

Planificación

En vigor desde el 1 de septiembre de 2010.

COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Objetivo

Informar a todos los empleados sobre el contenido del Plan de Igualdad, así como sensibilizar a la plantilla sobre las políticas de igualdad de oportunidades.

Medidas

- Difusión del Plan de Igualdad en soporte escrito a toda la plantilla, y en la formación que se imparte a las nuevas incorporaciones.
- Muestreo de forma sistemática, 2 veces al año, del lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones internas y externas para comprobar que cumplen los principios de comunicación no sexista.
- Se revisará el texto del Convenio Colectivo (comisión de modernización y revisión del articulado) para asegurar lenguaje no sexista, denominaciones neutras, etc.
- El seguimiento de los temas relativos al Plan de Igualdad se canalizará a través de la Comisión Central de Salud Laboral.

Planificación

Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla: antes del 30 de septiembre de 2010.

Revisión del texto: durante el periodo de vigencia del Convenio 2010-2013

Seguimiento Plan de Igualdad: anual, en la Comisión Central de Salud Laboral.

Ámbito de aplicación del Plan

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos en cualquiera de los centros de Renault España, S.A.

No obstante lo anterior, será facultad de las partes firmantes la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias del Convenio Colectivo y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.

Vigencia

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2010, habiendo sido firmado por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores en el seno de la Comisión Central de Salud Laboral, que será el órgano encargado de su seguimiento anual. Cualquier revisión del mismo o adaptación a futura normativa se deberá canalizar a través de la citada Comisión.

PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA

1. OBJETO

El presente procedimiento tiene como objeto definir la metodología a seguir para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o en período de lactancia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento será de aplicación a las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de Renault España, en todos los centros de trabajo existentes en la actualidad o que se pudieran crear.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

S.M.E.	Servicio Médico de Empresa
C. de T.	Condiciones de Trabajo
D. de P.	Delegados de Prevención
S.S.	Seguridad Social
R. de los T.	Representación de los Trabajadores

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Prevención de Riesgos Laborales.
- R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 298/2009 de 6 de marzo, que modifica el RD 39/1997, en relación con las medidas para mejorar la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

5. PROCEDIMIENTO DETALLADO POR ETAPAS

5.1.- Conocimiento de la situación de embarazo

La trabajadora debe comunicar su estado de embarazo al S.M.E., aportando la documentación que lo acredite, facilitada por su médico ginecólogo de la S.S. o aquél que asista a la trabajadora embarazada

desde el inicio del proceso. Este procedimiento de Vigilancia de la Salud se pone en marcha una vez la documentación anterior haya sido aportada.

Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.

5.2.- Establecimiento del informe médico de seguimiento de embarazo

Confirmada por la trabajadora la situación de embarazo, el S.M.E. establecerá el correspondiente informe de seguimiento de embarazo sobre la base del informe del médico ginecólogo de la S.S. o aquél que asista a la trabajadora embarazada desde el inicio del proceso.

5.3.- Difusión del informe médico de seguimiento de embarazo

El informe de seguimiento de embarazo generado en el S.M.E. se difunde al Jefe de Dpto. de la trabajadora, a la trabajadora y al portavoz de la R. de los T. en el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

5.4.- Comprobación de la adaptación al puesto

La línea jerárquica de la trabajadora embarazada, con el asesoramiento de los S.M.E. y de C. de T., sobre la base de la evaluación de riesgos del puesto, procederá a comprobar si el puesto asignado a la trabajadora responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de esta comprobación lo hiciera necesario, se procederá a modificar el puesto para adaptarlo a los requerimientos del informe médico de seguimiento de embarazo y si ello no fuera posible, se buscará un nuevo puesto compatible con su estado, el cual ocupará, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio, y una vez finalizada ésta retornará al puesto anterior u otro similar, si éste no existiera.

Se mantendrá informados a los Delegados de Prevención, quienes podrán realizar las comprobaciones y aportaciones que estimen oportunas.

5.5.- Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo

El S M.E. realizará, según el informe del médico ginecólogo de la S.S. o aquél que asista a la trabajadora embarazada desde el inicio del proceso, un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo a fin de coordinar la evolución de su estado y las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

La actualización del informe médico de seguimiento de embarazo, supone realizar de nuevo el proceso de comprobación de la adaptación al puesto indicado en el punto 5.4.

5.6.- Situación de lactancia

En el caso de que la trabajadora optara por la lactancia natural y así lo comunicara al S.M.E. mediante informe de su médico de la S.S. o aquél que asista a la trabajadora embarazada desde el inicio del proceso, se aplicará el procedimiento definido anteriormente en la parte que sea compatible con esta situación.

6. RELACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO POTENCIAL PARA TRABAJADORAS EN PERIODO DE EMBARAZO O LACTANCIA

Los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en general, se encuentran controlados mediante las evaluaciones de riesgos, los sistemas de protección colectiva e individual, la información y formación de los trabajadores, la vigilancia médica de la salud y el sistema implantado de gestión de la prevención.

No obstante, siendo la mujer embarazada o en periodo de lactancia una trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos, se hace necesario establecer una relación de actividades cuya realización pudiera suponer un potencial riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño lactante y por tanto que no deben ser desempeñadas por la trabajadora.

Esta relación se actualizará en función de la evolución organizativa o tecnológica de la Empresa, y de la normativa vigente en cada momento.

Durante el período de embarazo:

- Conducción de carretillas, birlochos y maquinaria y ensayos de vehículos.
- Trabajos en líneas de prensas sin insonorizar.
- Trabajos en líneas transfert de mecanización.
- Trabajos de chapistería y control destructivo de soldaduras en los que se producen golpes en la chapa.
- Trabajos en salas de máquinas (Nave TTS-KTL, central térmica, central de aguas, central de taladrina, ...).
- Trabajos de radiología en los Servicios Médicos.
- Controles de paquetería y correo por Rayos X.
- Trabajos de soldadura SxR (Soldadura por Resistencia) con pinzas H de gran tamaño.

- Trabajos de soldadura con prensas SxR (Soldadura por Resistencia).
- Trabajos en subestaciones eléctricas y líneas de AT y MT (Alta Tensión y Media Tensión).
- Trabajos en lugares de frío extremo (cámaras frigoríficas, ...).
- Trabajos en lugares con alta temperatura (hornos, estufas, ...).
- Trabajos con fluidos biológicos sanitarios.
- Trabajos de aplicación, retoques y preparación de pinturas.
- Trabajos en baños de cataforesis.
- Realización de ensayos de laboratorio con reactivos clasificados CMR (Cancerígenos, Mutágenos y Reprotóxicos).
- Trabajos con gasolina.
- Trabajos con exposición a humos de escape, de motores (bancos de ensayo motor, bancos de reglaje de dirección) y hornos de tratamientos térmicos.
- Trabajos donde se manipulen cargas de más de 3 kg, o que por su volumen sea preciso apoyarlas en el abdomen.
- Trabajos que requieren apoyo del abdomen para alcanzar los objetos, o en espacios reducidos.
- Puestos identificados ergonómicamente como rojos o amarillos.
- Trabajos en altura o que requieran la utilización de escaleras, escalas o plataformas.

Durante el periodo de lactancia:

- Trabajos de aplicación, retoques y preparación de pinturas.
- Realización de ensayos de laboratorio con reactivos clasificados CMR (Cancerígenos, Mutágenos y Reprotóxicos).
- Puestos identificados como rojos o amarillos en la evaluación de carga mental.

7. REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Cualquier evolución de este procedimiento será acordada en el seno de la Comisión Central de Salud Laboral.

PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

RENAULT ESPAÑA CONSIDERA:

Que la dignidad es un derecho fundamental de cualquier persona, y debe ser respetado ante todo y por todos los trabajadores de la empresa y que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido y dañino, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo; y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

RENAULT ESPAÑA DECLARA:

Que la empresa está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la persona afectada o la persona acosadora; y que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a poner estos hechos en conocimiento de la empresa.

RENAULT ESPAÑA APUESTA:

Por que toda la línea jerárquica y en general cualquier persona con colaboradores a cargo, aplique estos principios y emprenda las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo; y por que todos los trabajadores de Renault España S.A., observen el presente código de conducta, velen por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y utilicen este protocolo de manera responsable.

RENAULT ESPAÑA SE COMPROMETE A:

- Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, estableciendo cauces y disponiendo de los procedimientos adecuados para su tratamiento.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se puedan producir, tramitándolas con la debida consideración, seriedad y prontitud.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber puesto en conocimiento de la empresa estos hechos, o por haber testificado.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

II. DEFINICIONES

¿Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo? El acoso sexual es 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. El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Denuncia falsa, se considerará como tal aquella que, tras haber sido investigada conforme a este procedimiento, carezca de justificación y fundamento y su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

A) INICIACIÓN, ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso o que conozca una situación de acoso, lo podrá poner en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos de su Factoría o Dirección personalmente, o mediante una comunicación al siguiente correo electrónico: ley.igualdad@renault.com. Asimismo, podrá ponerlo en conocimiento de cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos correspondiente.

El Servicio de Recursos Humanos realizará un primer contacto con la persona que ha iniciado el procedimiento para realizar un análisis conjunto sobre los hechos manifestados, momento en el que podrá tramitar la separación física en el trabajo de las personas implicadas en el supuesto acoso, así como ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. En caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, se llevaría a cabo una entrevista con las personas implicadas, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de propuestas prácticas de solución a ambas partes. Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración de 10 días laborables, desde la fecha de la realización de la primera entrevista con la persona afectada.

B) INTERVENCIÓN FORMAL

La intervención formal se iniciará cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación o cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

El Servicio de Recursos Humanos de la Factoría o Dirección determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona a la que se ha indicado como autora del acoso y llevará a cabo las entrevistas. Una vez finalizada la investigación y las entrevistas con los posibles testigos, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado al Responsable de Políticas Sociales y Condiciones de Trabajo, así como a la Dirección de Recursos Humanos, en el que se propondrán las medidas a adoptar. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso, así como a las personas implicadas.

La empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia, según establece el Convenio Colectivo; archivo del caso; o cualquier otra que se considere conveniente.

DRIVE THE CHANGE

