

PROPUESTA PLAN DE IGUALDAD RENAULT 2021

CCOO Renault España

Renault España S.A.

Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid





SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

MEDIDAS:

- Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
- Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- **Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo**
- Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
- Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.
- Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
- Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
- Mayor transparencia en los procesos de selección. (Número de hombres y mujeres desagregados por sexo que han pasado el proceso y los que han sido seleccionados)
- Que puedan participar en convocatorias de traslados y ascensos aquellas personas que se encuentren en situación de baja por maternidad o paternidad.
- Incluir a la RT en los procesos de selección.
- Diseñar medidas de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado en la empresa.

CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS:

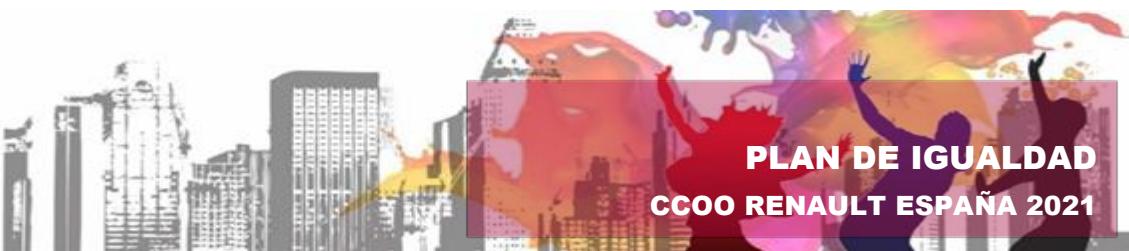
- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.

MEDIDAS:

- Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
- Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.



- Establecimiento del horario límite máximo para la finalización de reuniones a las 15:00 horas y convocarlas con al menos 24h de antelación.
- Información a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.
- Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
- Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un periodo de 1 a 12 meses, para cuidado de un menor de 16 años.
- Que la reducción por cuidado de un hijo menor de doce años se pueda coger en función del horario del cónyuge o pareja para que puedan compatibilizar los dos el cuidado del menor. Es decir que si tú necesitas la reducción solo las semanas que coincides con tu pareja, que sean esas semanas cuando las realices.
- Posibilidad de adaptar el horario de tu jornada de trabajo a partir de la finalización del periodo legal, hasta los 12 años, hasta los 16 años. Modificando tu jornada laboral.
- En el Plan actual se incide en no hacer discriminaciones en función del género en varios apartados. Incluir en estos la raza, la religión y la orientación sexual del trabajador.
- Incluir en la exención de movilidad entre centros aquellas personas que estén en situación de reducción de jornada por cuidado de un familiar.
- En el caso de embarazo durante un periodo de movilidad, está podrá suspender dicha movilidad si así lo desea sin necesidad de cumplir el tiempo que la reste al reincorporarse tras la baja maternal.
- Establecer medidas que garanticen la desconexión digital.
- Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla doce años. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional. Si la duración de la excedencia es superior a ocho años, el período que excede a los 8 años no computará a efectos de antigüedad.
- En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de cinco años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el periodo restante un puesto dentro del mismo grupo profesional.
- Excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo, una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses.
- Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, salvo las de cuidado de familiar enfermo que será de quince días.
- Se consideran tiempo de trabajo las bajas por maternidad y/o paternidad, riesgos por embarazo y lactancia
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, tendrán preferencia en la elección aquellas trabajadoras o trabajadores que se encuentren o tengan circunstancias especiales



(familias mono parentales, personas dependientes a cargo,...). También tendrá preferencia en la concesión de la reducción solicitada aquel trabajador o trabajadora que pertenezca al género menos representado en las solicitudes que sobre esta materia tenga la empresa.

- Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años, que estén disfrutando de una reducción de jornada, cuando se agote la edad máxima legal, pueden solicitar una novación contractual, a tiempo parcial, hasta los quince años de edad del menor.
- Licencias no retribuidas:
 - Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Los dos primeros días de este permiso serán retribuidos
 - Hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.
 - Además de los días que corresponden por convenio, una licencia de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o hijo/a. Los cinco primeros días de este permiso serán retribuidos
 - El personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo/a menor de dieciocho años que precise asistencia médica de cualquier tipo
 - Hasta una semana natural por hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad. Requerirá un preaviso de cuatro días.
- Implantar medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones

CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Alcanzar, progresivamente, una presencia equilibrada en toda la estructura.
 - Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

MEDIDAS:

- Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
- Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.
- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
- Solicitar el número de trabajadoras/es que han sido promocionados estando en reducción de jornada.
- Establecer medidas correctoras en la valoración de los puestos para garantizar una clasificación neutra de género.
- En idénticas condiciones de idoneidad, establecer que tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.
- Establecer medidas específicas para promocionar mujeres a puestos de mando.



PROMOCION Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO:

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas

MEDIDAS:

- Logro de la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones
- Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna
- Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijas o hijos menores de 18 años o persona en situación de dependencia a cargo
- Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna que pudieran darse en dicho periodo.

FORMACION

OBJETIVO:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación

MEDIDAS:

- Solicitar el número de trabajadoras/es que han recibido formación estando en reducción de jornada.
- Diseñar una formación específica en igualdad para mandos y directivos.
- Establecer que los procesos formativos sean dentro de la jornada laboral.
- Adaptación de los horarios formativos para garantizar la asistencia de las personas con reducción de jornada.
- Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
- Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.
- Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso a toda la plantilla.

- Garantía de la presencia de las personas trabajadoras en los cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.

CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORIA SALARIAL. RETRIBUCION

OBJETIVOS:

- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

MEDIDAS:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Implementación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
- Realización de un estudio de retribución anual.

INFRAREPRESENTACION FEMENINA

OBJETIVO:

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

MEDIDAS:

- Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas
- Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO:

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS:

- Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo
- Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales.
- Realización de formaciones periódicas sobre el Acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas de la plantilla que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.
- Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.



- Considerar víctima de violencia de género a aquella persona que sin tener sentencia firme tenga interpuesta denuncia y esta haya sido aceptada por las autoridades competentes
- Eliminar del actual plan el punto que hace referencia de no computar a efectos sancionadores las ausencias acreditadas debidamente, es obvio. Y aumentar por el tiempo necesario el permiso para realizar gestiones judiciales y medicas pertinentes de violencia de género.
- Crear una ayuda para gastos de alquiler de vivienda con un tope de 800€ al mes y durante el periodo de un año para casos de violencia de género o dentro del ámbito familiar.
- Cuando sea necesario un cambio de colegio por estos supuestos, que la empresa asuma hasta el 50% de los gastos que se deriven.
- Derecho de flexibilidad horaria para víctimas de violencia de género
- Impulsar las campañas de comunicación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo entre la plantilla.
- Crear un órgano paritario (¿comisión de igualdad?) para tratar los casos de acoso.
- Para casos de violencia de género o en el ámbito familiar.

Discriminación directa e indirecta:

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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

Podrán considerarse como conducta de acoso sexual, entre otras:

- ♣ Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, haciendo depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad de la negación a este tipo de propuestas sexuales.
- ♣ Contacto físico de carácter sexual: no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios al intento de violación y coacción para relaciones sexuales. Puede ir acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con o sin empleo de fuerza o intimidación.

Conducta verbal de naturaleza sexual:

- Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones ofensivas, obscenas, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: invitaciones impudicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.

- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables. Podrán considerarse como conducta de acoso por razón de sexo, entre otras:
- Cualquier trato que impida el acceso a mujeres a determinados trabajos considerados masculinos.
- Cualquier conducta discriminatoria que incomode o excluya mediante continuas referencias al sexo, y mantenga una estratificación laboral que suponga una discriminación por razón de sexo.

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

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

Protocolo de acoso:

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

Declaración de intenciones:

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas. Todas las personas que trabajen en Groupe Renault, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Habrá difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la plantilla de Renault Groupe.

Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la empresa, de forma verbal o por escrito, a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, gestor de RRHH o personal médico, perteneciente al servicio de prevención propio o del mail de igualdad.

- ¿Quién maneja el mail ley.igualdad@renault.com?

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Centro del trabajo y antigüedad en la empresa.
- c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- d) Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- e) Lugar y fecha
- f) Firma de la persona denunciante.



El escrito se dirigirá a la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral (¿Comisión de igualdad?), a través de los cauces anteriormente citados.

Los expedientes se custodiarán con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

Existirá asesoramiento jurídico gratuito por parte de la empresa, acompañamiento permanente y orientación.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se reunirá la comisión de igualdad.

La Comisión actuará:

1. Valorando si hay indicios de acoso.
2. Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Igualdad.

Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

Su ámbito geográfico de actuación será la zona de RRHH donde se encuentre el centro de trabajo de la persona denunciante.

La Comisión podrá estar apoyada además por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada
- Una persona especializada en medicina del trabajo.

Recibida la reclamación, la Comisión de Igualdad, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Igualdad adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación.

Dicho informe será remitido a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas correspondientes.

Así mismo, dicho informe se notificará a las personas denunciante y denunciada

COMUNICACIÓN – Lenguaje no sexista e inclusivo

OBJETIVO:

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del Groupe Renault.



MEDIDAS:

- Utilización de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de Grupe Renault
- Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
- Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por el Groupe Renault.
- Revisión y actualización de la normativa interna (instrucciones y comunicaciones internas) para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades. Información a la plantilla de las novedades.
- Información a la plantilla de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.
- Publicación en la Página de Internet Espacio Empleados de todas las novedades legislativas o de otro tipo en materia de Igualdad.
- Publicación en la Página de Internet Espacio Empleados de los avances en materia de igualdad y conciliación
- Información a las y los trabajadores de la aprobación y contenido del Plan de Igualdad.
- Sensibilización a la plantilla sobre el contenido del Plan de Igualdad
- Utilización de los medios internos de comunicación tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad
- Establecer un sistema de indicadores para realizar el seguimiento.
- Cumplir con la revisión del lenguaje no sexista en nuestro convenio colectivo.
- Definir responsables de la implantación y del seguimiento del plan de igualdad (¿comisión de igualdad?)

SALUD LABORAL

OBJETIVO:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

MEDIDAS:

- Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
- Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral que afecten en mayor medida a las mujeres.
- Que la figura del nuevo delegado de igualdad participe en la comprobación de si el puesto asignado a una trabajadora embarazada responde a las condiciones en el informe médico de seguimiento del embarazo.
- Garantizar que ninguna mujer embarazada continúe trabajando en su puesto, ni teletrabajando a partir de la semana 36 de gestación. Sin mermas en su remuneración.
- Relación de actividades con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia.



SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS:

- Conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan de manera sistemática y rigurosa.
- Tener conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que estas tienen sobre los objetivos diseñados.
- Modificar o eliminar elementos del plan que no estén dando los resultados previstos.

MEDIDAS:

- Constituir una comisión de igualdad, creando la figura de los delegados de igualdad, que será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que mantendrá reuniones periódicas para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas.
- Realizar reuniones trimestrales de dicha comisión.
- Es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.



10 Razones para



Seguiremos garantizando el futuro de todo el Complejo de Renault en España.



Apostamos por las nuevas tecnologías en los nuevos modelos, coche eléctrico, coche hidrógeno, gas o autónomo.



Apostamos por el mantenimiento y la creación del empleo indefinido, continuar siendo referencia en el sector del auto.



Continuar, con el rejuvenecimiento de la plantilla, a través del Contrato Relevo, complementándolo con Planes alternativos de Bajas Voluntarias Incentivadas.



Continuar con la mejora de las condiciones Laborales a través de nuestras propuestas en las diferentes Comisiones de Trabajo, tanto locales como centrales y otros organismos.



Continuar siendo referencia en los canales de participación y comunicación con los trabajadores/as.



Actualización de los acuerdos de Plan igualdad como en Conciliación de la Vida Laboral y Familiar continuando con la línea marcada de mejorar los aspectos sociales.



Mayor participación dentro del colectivo Técnico.



Porque nuestra bandera es la reivindicación con propuestas, soluciones viables, sociales y de derechos.



Porque el momento es ahora

