PLAN DE IGUALDAD
FORD ESPAÑA S. L.
2022 - 2025

PLAN DE IGUALDAD FORD ESPAÑA S. L. 2022 - 2025

SECCIÓN 1ª POLÍTICAS DE IGUALDAD: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. Igualdad de Trato y Oportunidades.

1.- En aplicación del **artículo 158 del XVII Convenio Colectivo de la empresa**, a tenor del **compromiso** adquirido por las partes firmantes del mismo y siguiendo las directrices marcadas en el RD 901/2020, se constituyó la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades compuesta por representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores y trabajadoras por las y los integrantes designados del Comité de Empresa, que consensuaron el Plan de Igualdad del centro de trabajo de Almussafes, Valencia, de FORD ESPAÑA S. L. en concordancia con los objetivos generales emanantes del citado artículo del convenio:

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa FORD ESPAÑA S. L.

Por ello, y teniendo presente el papel de FORD ESPAÑA S. L. como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Lograr una representación equilibrada del sexo infrarrepresentado en el ámbito de la empresa mejorando las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Contribuir en la implantación de medidas que desarrollen y garanticen la política sobre Dignidad en el Trabajo suscrito entre la Dirección de la empresa y los sindicatos en el seno del Comité de Empresa Europeo.

2. La segunda fase del Plan de Igualdad ha consistido en la elaboración de un **diagnóstico de situación**, basado en la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa y siguiendo las directrices del RD 901/2020 y RD 902/2020, así como el posterior análisis de los mismos. El resumen de los resultados alcanzados se detalla en la Sección Segunda del presente Plan de Igualdad.

3. Una vez elaboradas las conclusiones de la etapa de diagnóstico y recabado el informe de los legales representantes de los trabajadores (Comité de Empresa), ambas representaciones proceden a elaborar las distintas etapas de **programación, aplicación y, por último, la de seguimiento y evaluación,** control y redacción definitiva del Plan de Igualdad.

4. El **principio general** que preside el presente Plan de Igualdad es el mantener en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres con 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. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno de FORD ESPAÑA S. L. en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del Convenio Colectivo en vigor.

5. En atención a dicho principio, FORD ESPAÑA S. L. aplicará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

6. Teniendo en cuenta lo anterior, se creará, en un plazo no superior a 6 meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, una **Comisión Paritaria de Igualdad** que estará integrada por 4 miembros, designados, por mitad, por la Dirección de la empresa y por el Comité de Empresa. Se regirán por el reglamento establecido en su acta de constitución:

"Primero: Constituirse en Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades con el mandato expreso de elaborar el Plan de Igualdad de FORD ESPAÑA S. L. y su posterior seguimiento y evaluación permanente.

Segundo: La Comisión estará compuesta por dos miembros designados por el Comité de Empresa y dos en representación de la Compañía.

Tercero: Se establece una frecuencia de dos reuniones semanales hasta la finalización del Plan de Igualdad de Ford España S. L.

Cuarto: Las partes signatarias acuerdan asimismo establecer una frecuencia de reuniones, posterior a la elaboración del plan, semestral para las reuniones ordinarias de control y seguimiento y antes a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos con carácter extraordinario.

Quinto: De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

Sexto: Toda medida que se adopte en el seno de la Comisión requerirá el acuerdo de las partes.

Séptimo: Las reuniones se celebrarán siempre dentro de Factoría en local adecuado a este uso."

7.Dicha Comisión tendrá como primer cometido el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, en cumplimiento de lo exigido en los Art. 45, 46 y 47 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH):

“Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias".

8. Una vez puesto en marcha el Plan de Igualdad, la Comisión Paritaria de Igualdad velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos y evaluaciones de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 2 Garantías y principios.

1. La política laboral de FORD ESPAÑA S. L. garantiza la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2. FORD ESPAÑA S. L. asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todos las personas de manera respetuosa y digna.

3. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias, incluido el acoso moral, el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso.

4. Definiciones y principios fundamentales que inspiran el Plan de Igualdad de FORD ESPAÑA S. L.:

Acciones positivas:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley" (art. 11 LOIEMH).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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" (art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

"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" (art. 7.2 LOIEMH).

"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" (art. 7.3 y 4 LOIEMH).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 LOIEMH).

El permiso y la prestación por cuidado de menor se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (art. 44.2 LOIEMH).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

"Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias" (art. 10 LOIEMH).

Discriminación:

Total, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.". (Convención de la ONU sobre eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

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" (art. 6.1 LOIEMH)

"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". (art. 6.2 LOIEMH)

“En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6.3 LOIEMH)

Discriminación por embarazo o maternidad:
“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8 LOIEMH)

Igualdad de trato entre 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” (art. 3 LOIEMH)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (art. 5 LOIEMH)

Indemnidad frente a represalias:

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres” (art. 9 LOIEMH).

Inversión de la carga de la prueba:

“De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (art. 13.1 LOIEMH)

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales” (art. 13.2 LOIEMH)

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (art. 43 LOIEMH).

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” (art. 44.3 LOIEMH).

Tutela judicial efectiva:

"Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 LOIEMH).

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos (art. 12.2 LOIEMH).

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo" (art. 12.3 LOIEMH).

Artículo 3 *Vigencia.*

El presente plan, es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. Asimismo, la entrada en vigor de las medidas concretas, de las concretas acciones positivas que integren el plan, puede ser distinta y progresiva según el tipo de medida de que se trate. Para ello se detalla el correspondiente calendario de aplicación en el primer anexo del presente Plan de Igualdad. El carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir. Las partes entienden que su contenido deberá ser revisado junto a la negociación de cada Convenio Colectivo. Hasta tanto no se consensue un nuevo plan, se mantendrá el contenido del primer plan de igualdad, estableciéndose en principio una duración de 4 años como se estipula en el RD 901/2020.

Artículo 4. Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad de la empresa FORD ESPAÑA S. L. es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, tal como establece el art. 46.3 de la LOIEMH.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura de la empresa durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Artículo 5. Medios.

Para el cumplimiento del presente Plan de Igualdad FORD ESPAÑA S. L. se compromete a facilitar los medios materiales y humanos precisos, en especial:

- Medios materiales precisos para su implementación, seguimiento y evaluación.
- Personal necesario al efecto. Concretamente los Departamentos responsables serán detallados en cada uno de los objetivos y acciones del presente Plan de Igualdad.
- Cualquier otro que se acuerde como necesario.

Artículo 6. *Objetivos.*

1. Se plantea como uno de los **objetivos prioritarios** de las relaciones laborales en la empresa FORD ESPAÑA S. L. contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas al Convenio Colectivo, a proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores de la empresa puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida personal, familiar y laboral.

2. A tal efecto, independientemente del contenido de los objetivos fijados en el artículo 158 del XVII Convenio Colectivo de la empresa y de los exigidos por el RD 901/2020 y RD 902/2020, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y una vez analizada la situación de igualdad en el seno de la empresa FORD ESPAÑA S. L. centro de trabajo de Almussafes, Valencia, se tomarán las medidas correctoras necesarias que en su caso se consideraren como principios generales constitutivos del Plan de Igualdad, en orden a alcanzar los acuerdos a los que se hace se hace referencia en el mismo.

SECCIÓN 2ª RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Se ha realizado el diagnóstico de situación de igualdad, según establece el RD 901/2020, apoyado a su vez por el Registro Retributivo y Auditoría Retributiva, según establece el RD 902/2020. Una vez analizado, se extraen las siguientes conclusiones:

1.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional: una vez analizados los procedimientos de selección y contratación, procesos de selección interna, datos de formación y promoción profesional, se concluye que no hay ninguna discriminación por razón de sexo o situación familiar en ninguno de los aspectos anteriores. Existe una infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa que se está reduciendo en los últimos años gracias a las acciones tomadas por la Compañía y a los avances en materia de igualdad de la sociedad. Sin embargo, no hay una situación de desigualdad en los aspectos anteriores al analizar los datos porcentualmente atendiendo a la representación por género en la empresa.

2.- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas: una vez realizada la Auditoría Retributiva 2020 según establece el RD 902/2020, se concluye que el sistema de valoración de puestos de trabajo existente cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor establecido en el art. 28. 1 del Estatuto de los Trabajadores que dicta que “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. En cuanto al análisis de las retribuciones de los trabajadores, se concluye que no hay una diferencia por razón de género en las percepciones salariales de la plantilla en el periodo auditado.

3.- Condiciones de trabajo: una vez analizadas las condiciones de trabajo tal como se es establece en el RD 901/2020, se concluye que no hay una diferencia en las condiciones de trabajo por razón de género promovida por la empresa. Existe una infrarrepresentación femenina en materia de trabajo en turno de noche y realización de horas extraordinarias, y una sobrerrepresentación en cuanto a reducciones de jornada y peticiones de excedencia por cuidado de un menor. Siendo todas las circunstancias anteriores de carácter voluntario, la empresa no tiene potestad de actuar sobre la libertad de elección de los trabajadores, limitando su actuación al fomento de la igualdad en estas materias mediante comunicaciones y protocolos de actuación.

4.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: una vez analizada la situación de la empresa en esta materia, se establece que la empresa ha tomado medidas encaminadas a la igualdad entre hombres y mujeres, tales como el acuerdo de equiparación del permiso de lactancia y las medidas relativas a flexibilidad laboral y teletrabajo, fomentando siempre la igualdad de género.

5.- Infrarrepresentación femenina: una vez analizados los datos relativos a infrarrepresentación femenina, se concluye que, si bien sigue existiendo una infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa motivada por la evolución histórica tanto de la sociedad española en su conjunto, como del sector de la automoción en particular, esta se está reduciendo en los últimos años gracias a las acciones tomadas por la Compañía y a los avances en materia de igualdad de la sociedad.

6.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: una vez analizado el protocolo de actuación de la empresa en la materia, contenido tanto en el presente Plan de Igualdad como en los anteriores, se concluye que es adecuado y está funcionando de forma satisfactoria.

SECCIÓN 3ª PROGRAMA DE MEDIDAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo específico 1:

Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa.

Acción 1.1

Elaboración de procedimientos de acceso a la empresa ajustados a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acción 1.2

Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos.

Objetivo específico 2:

Uso no sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo en la empresa.

Acción 2.1

Revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.

Acción 2.2

Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa. Este objetivo será difundido a todo el personal por los diferentes medios de comunicación existentes en la empresa.

Objetivo específico 3:

Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal.

Acción 3.1
Se garantizará la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo.

Objetivo específico 4:

Introducción de medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

Acción 4.1
Se priorizará la contratación de mujeres desempleadas, que tengan a su cargo exclusivo algún menor o que hubieran sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura, para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Acción 4.2
En cualquier caso, se priorizará siempre la contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño de puesto de trabajo.

Criterios de seguimiento de la materia de acceso al empleo:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de procedimientos modificados, modificaciones realizadas.
Número de ofertas y contenido de las mismas.
Canales de reclutamiento.
Contenidos de la formación impartida.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las ofertas.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres contratados por departamentos (tipos de contratos y conversiones de contratos).
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 5:

Aplicar la perspectiva de género en la materia de clasificación profesional.

Acción 5.1
Diseño de la clasificación profesional desde criterios objetivos, técnicos y neutros, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acción 5.2
Uso de términos neutros en la clasificación profesional para ajustarlos a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acción 5.3
Se garantizará que las personas intervinientes en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 6:

Promover una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la empresa.

Acción 6.1
Evaluación bianual de la clasificación y encuadramiento profesional de la empresa.

Acción 6.2
Garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor.

Acción 6.3
Se primará la formación dirigida a promocionar a puestos de trabajo de mayor categoría profesional al sexo infrarrepresentado.

Acción 6.4
Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado, a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Criterios de seguimiento de la materia de clasificación profesional:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las ofertas.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Estudio y análisis de la evaluación bianual.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos.
Contenido de los cursos de promoción específicos.
Número de trabajadoras y trabajadores que han promocionado después de realizar los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 7:

Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa.

Acción 7.1
Se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.

Acción 7.2

Se garantizará que las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la empresa (Comisión de Planes de Desarrollo de Carrera), tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 8:

Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, grupos y categorías profesionales de la empresa.

Acción 8.1

Se fomentará la incorporación del sexo infrarrepresentado, a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.

Acción 8.2

Garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor.

Criterios de seguimiento de la materia de promoción profesional:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres que se han presentado a las promociones.
Número de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
Número de mujeres y hombres promocionados por departamentos.
Número de mujeres que han participado en los cursos.
Contenido de los cursos de promoción específicos.
Número de trabajadoras y trabajadores que han promocionado después de realizar los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 9:

Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Acción 9.1

Se realizarán acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo, promoción profesional, Comisión de Valoración y Comisión del Plan de Desarrollo de Carrera.

Acción 9.2

Se realizarán acciones formativas con carácter sensibilizador y formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla en su conjunto.

Objetivo específico 10:

Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, grupos y categorías profesionales de la empresa.

Acción 10.1
Estudio y análisis de los procedimientos formativos de la empresa y, en su caso, reelaboración posterior de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acción 10.2
Se realizarán cursos de actualización de conocimientos tras permisos y excedencias por responsabilidades familiares. Estos cursos se realizarán preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

Acción 10.3
Se garantizará y promoverá que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares, comunicándoles todos los que realicen y proporcionando la posibilidad de acceder a la tele formación si así lo desean.

Criterios de seguimiento de la materia de formación profesional:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Contenido de los cursos de promoción específicos.
Número de trabajadoras y trabajadores que han promocionado después de realizar los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

STM INTERSINDICAL VALENCIANA

MATERIA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico 11:
Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

Acción 11.1
Garantizar que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor. A este efecto, se ha realizado una auditoría retributiva siguiendo la legislación vigente.

Criterios de seguimiento de la materia de retribuciones:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Sistema salarial (cuantías) desagregado por sexo y departamento anualmente.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER, EN TÉRMINOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Objetivo específico 12

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa.

Acción 12.1
Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal directivo, mandos intermedios y la totalidad de la plantilla.

Acción 12.2
Diseño de dípticos y pósters informativos en materia de organización del tiempo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los mismos serán ubicados en los sitios habituales de la empresa como, por ejemplo, tablón de anuncios, comedor, áreas de descanso, etc. Así como se procederá a su envío por e-mail y mediante circular junto a la nómina.

Acción 12.3
Cuando las trabajadoras y los trabajadores tengan a su cargo un menor o a cualquier persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Se favorecerá la negociación de medidas que permitan flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo en aquéllos puestos cuyas características lo permitan:

- Horario de salida y entrada flexible.
- Horario fijo de trabajo, ya sea de mañanas o de tardes. Este derecho será independiente de la reducción de jornada de trabajo, si así se requiriera.

Acción 12.4
Se promoverá la realización de convenios con guarderías y centros de día próximos a la empresa para la atención de menores o personas que son responsabilidad de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Acción 12.5
Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación médica, dentro de la jornada de trabajo.

Aquellas trabajadoras que se encuentren sometidas a procesos de fertilidad, y cuando en algún momento del tratamiento, éste resulte incompatible con su puesto de trabajo, tendrán derecho a un puesto aliviado, compatible con las limitaciones que se establezcan en el informe del médico especialista.

Tendrán derecho a tres días naturales retribuidos aquellas trabajadoras que hayan sufrido una interrupción involuntaria de un embarazo, así como las trabajadoras que hayan interrumpido voluntariamente su embarazo. Los días se disfrutarán a partir del hecho causante del permiso.

Acción 12.6
En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores/as trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija o del menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores/as trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados o las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, y corresponderá al trabajador o la trabajadora la elección entre ambas modalidades, salvo razones justificadas que afecten al funcionamiento de la empresa.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores/as al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en los dos artículos siguientes.

Acción 12.7

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, los progenitores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, más el tiempo necesario para los desplazamientos, mientras dure la situación. En el caso de que el tiempo de presencia efectiva hospitalaria tuviera que ser superior a una hora y así se faculte médicamente, esta situación se atenderá según las necesidades del trabajador o la trabajadora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso se pactará entre empresa y trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. En el caso de que ambos progenitores/as trabajen en el mismo régimen de turnos, podrán pactar la manera del disfrute de este permiso según sus necesidades familiares. Este permiso será retribuido.

Acción 12.8

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones dentro de su jornada ordinaria de trabajo o de media hora al inicio o al final del turno. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador, por su voluntad, podrá acumular en jornadas completas este permiso por días laborables de permiso retribuido a disfrutar en forma continuada o en días sueltos a elección del trabajador. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores independientemente de si ambos trabajan. A efectos de este permiso, se considera equiparada la situación de maternidad/paternidad biológica, con adopción o acogimiento.

En 2018, la Comisión de Igualdad acordó concretar la acumulación del permiso de lactancia en 12 días laborables para todos los trabajadores con independencia de su situación de vacaciones pendientes. Al trabajador o trabajadora que así lo solicite, por tener mejor derecho, se le calculará el permiso de lactancia de manera individualizada con los siguientes parámetros:

•La acumulación será de una hora por día efectivo de trabajo a computar desde el momento de la incorporación tras el permiso de maternidad o paternidad y hasta los 9 meses de edad del nacido o adoptado, descontando, en su caso, los días de vacaciones antiguas pendientes de disfrute.

•Los trabajadores o trabajadoras que habiendo solicitado ya un permiso de lactancia de 12 días estén todavía dentro de período que da derecho al mismo (9 meses desde el nacimiento o adopción) podrán solicitar el recálculo de su permiso con los nuevos criterios y desde la fecha en la que solicitaron el permiso anterior.

Acción 12.9

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma Línea/Sección/Grupo de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y organización de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Acción 12.10

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo. Además, podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por maternidad/paternidad.

Acción 12.11

Sin perjuicio de lo establecido en el XVII Convenio Colectivo de la empresa, por causas de índole familiar, paternidad y maternidad, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la Línea/Sección/Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y organización de la empresa. Cuando otro sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia por razones familiares el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el Convenio, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial.

Acción 12.13

Los trabajadores y trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún o alguna menor de hasta 12 años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica. El trabajador podrá sustituir este permiso por la utilización de un día de vacaciones individuales sin necesidad de cumplir ninguno de los criterios de asignación establecidos en el convenio para su uso.

El trabajador o trabajadora solicitará dicho permiso a su responsable con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado los dos progenitores/as o responsables del menor o del discapacitado/a o dependiente, sólo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

Acción 12.14

Cada trabajador o trabajadora que tenga a su cargo a un menor de hasta 12 años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta dos jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de hasta tres jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.

Se acreditará que el destino de dichas jornadas tiene por objeto atender cualquier necesidad de enfermedad del menor o de tutoría escolar, de asistencia a celebraciones que se desarrollen en el ámbito escolar, así como del acompañamiento del menor a puntos o estaciones de transporte con ocasión de un desplazamiento escolar o de estudios en general.

Dicha solicitud deberá cursarse, salvo situaciones imprevistas por enfermedad sobrevenida del menor, con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio. El trabajador podrá a su elección sustituir este permiso por la utilización de un día de vacaciones individuales sin necesidad de cumplir ninguno de los criterios de asignación establecidos en el convenio para su uso.

Acción 12.15

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo a familiares dependientes o discapacitados hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural. El trabajador podrá a su elección sustituir este permiso por la utilización de un día de vacaciones individuales sin necesidad de cumplir ninguno de los criterios de asignación establecidos en el convenio para su uso.

Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Se entenderá por «discapacitado» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Será necesario que su familiar dependiente o discapacitado no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Acción 12.16

No computarán como faltas de asistencia, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias debidas al disfrute de los permisos de asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica, por razón de atención a menores y atención a dependientes o discapacitados.

Criterios de seguimiento de la materia de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de mujeres y hombres respecto al disfrute de medidas y servicios.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos.
Número de permisos desagregados por sexos y departamentos.
Número de mujeres que han promocionado después de realizar los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico 13:

Prevenir y, en su caso erradicar el acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa.

Acción 13.1
Sensibilizar y formar en materia de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo al personal directivo, mandos intermedios, representación social y la totalidad de la plantilla.

Acción 13.2
Realización y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo (Ver Anexo primero).

Acción 13.3
Difusión del protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, mediante folletos informativos específicos que contengan las medidas preventivas, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto con las personas responsables. También se publicará en el intranet de la empresa.

Criterios de seguimiento de la materia de prevención del acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
Tipos procedimientos instruidos.
Resolución de los procedimientos instruidos.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo específico 14

Revisión del proceso de evaluación de los riesgos laborales en la empresa

Acción 14.1
Se efectuará la evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Acción 14.2
Se tendrán en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en cuanto a ropa de trabajo y equipos de protección proporcionados. Así como se garantizará la adecuación de vestuarios y zonas de aseo personal a las necesidades biológicas de todos los trabajadores y trabajadoras.

Acción 14.3
Se incluirán medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género, así como el acoso sexual y acoso por razón de sexo, como riesgo laboral en los planes de prevención.

Acción 14.4
En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Criterios de seguimiento de la materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Tipo de equipos de trabajo y equipos de protección según mujeres y hombres.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 15

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral. Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras de FORD ESPAÑA S. L. que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con la que la empleada de FORD ESPAÑA S. L. mantenga o haya mantenido una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado). Las citadas medidas serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquélla.

Acción 15.1

Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de acceder a los préstamos personales, pudiendo acordar condiciones especiales respecto al periodo de devolución. Podrán acceder además a ayudas sufragadas por el Fondo de Garantía de Auxilio, gestionado por el Comité de Diversidad.

Acción 15.2

FORD ESPAÑA S. L. ofrecerá a la mujer víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la mujer víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación según lo pauta la mujer víctima.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia. Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción

Acción 15.3

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios, para poder realizar los trámites derivados de su situación. De estos permisos los dos primeros tendrán el carácter de permiso retribuido. Igualmente, se le permitirá elegir sin más condiciones los días de vacaciones individuales establecidos en el Convenio Colectivo.

Acción 15.4

La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación.

Acción 15.5

Tan pronto se tenga conocimiento en FORD ESPAÑA S. L. de un caso de violencia de género, se informará al Comité de Igualdad, quien velará por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en este acuerdo, como garantía y protección de la víctima. Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos. En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este acuerdo, se aplicarán las L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Criterios de seguimiento de la materia de violencia de género:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número y porcentajes de consultas presentadas.
Número y porcentajes de solicitudes presentadas.
Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE PÉRDIDA DE PUESTO DE TRABAJO

Objetivo específico 16

Garantizar un control antidiscriminatorio previo al momento de pérdida del puesto de trabajo.

Criterios de seguimiento de la materia de pérdida de puesto de trabajo:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número y porcentajes de cuestionarios rellenados y presentadas.
Número y porcentajes de procedimientos.
Resolución de los procedimientos instruidos.
Número de mujeres y hombres por departamentos y tipología formativa.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

MATERIA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Objetivo específico 17

Garantizar la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Acción 17.1

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que, de un lado, garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, fomentándose su acceso a las actividades formativas.

Acción 17.2

FORD ESPAÑA S. L. tomará las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Criterios de seguimiento de la materia de atención a las personas con discapacidad:

Análisis y seguimiento de las modificaciones realizadas.
Número y porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad que acceden a las actividades formativas.
Número de mujeres y hombres con discapacidad que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
Contenido de los cursos de promoción específicos.
Número de mujeres y hombres con discapacidad que han promocionado después de realizar los cursos.
Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
Disminución de la segregación vertical y horizontal.
Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

SECCIÓN 4ª SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD FORD ESPAÑA S. L.

La Comisión Paritaria de Igualdad será la encargada del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, para lo que de manera semestral y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento. También podrá reunirse la Comisión siempre que lo requiera cualquiera de los y las integrantes de la misma.

La Comisión Paritaria de Igualdad desarrollará las siguientes funciones en materia de seguimiento y evaluación:

- Diseño de un Protocolo de Seguimiento y Evaluación. Se programarán reuniones trimestrales a este efecto, pudiéndose aumentar su frecuencia en caso de existir causas que lo justifiquen.
- Interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones desarrolladas.
- Seguimiento y evaluación de los indicadores cuantitativos y cualitativos de igualdad del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de igualdad.
- Seguimiento y evaluación de los medios materiales y personales empleados.
- Proposición de nuevas medidas y modificación de las incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del Plan de Igualdad FORD ESPAÑA S. L.
- Elaboración del Informe Final de Evaluación del Plan de Igualdad FORD ESPAÑA S. L.
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan.
- Cualesquiera otras que puedan requerirse en materia de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de FORD ESPAÑA S. L.

ANEXO 1º: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE FORD ESPAÑA S. L.

ÍNDICE:

1. Preámbulo.

Enunciación de la normativa básica.

2. Principios rectores en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3. Definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3.1 Acoso sexual.
¿Qué es el acoso sexual?
Elementos claves del acoso sexual.
Tipos de acoso sexual.
Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual.
Grupos más vulnerables al acoso sexual.

3.2 Acoso por razón de sexo.
¿Qué es el acoso por razón de sexo?
Elementos claves del acoso por razón de sexo.
Tipos de acoso por razón de sexo.
Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.
Grupos más vulnerables al acoso por razón de sexo.

4. Ámbito de aplicación.

5. Prevención.

6. Procedimiento de actuación.

6.1 Garantías del procedimiento.
6.2 Intervinientes.
6.3 Inicio del procedimiento.
6.3.1 Documento de presentación de denuncia.
6.3.2 Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.
6.4 Vías de resolución interna.
6.4.1 Vía de resolución interna: Procedimiento informal.
6.4.2 Vía de resolución interna: Procedimiento formal.
6.4.3 Sanciones.
7. Consecuencias del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
8. Organigrama.
9. Evaluación y Seguimiento.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE FORD ESPAÑA S. L.

1. PREÁMBULO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, a su vez, la empresa FORD ESPAÑA S. L. dará su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa básica al respecto:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

NORMATIVA EUROPEA:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo, 1992.

NORMATIVA ESTATAL:

- Constitución española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

NORMATIVA AUTONÓMICA:

- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales el presente Protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad. Prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

3. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

3.1 Constituye acoso sexual (Art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMH):

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.

Elementos claves del acoso sexual:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente. Aunque un comportamiento aislado y puntual también puede ser acoso sexual por la gravedad del hecho cometido.
- Son comportamientos con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual. Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicas.
- “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”.
- Incide negativamente en la situación laboral.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

a) Acoso de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:
Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumple su amenaza.

b) Acoso ambiental o ambiente hostil:
Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.

- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras.

Grupos más vulnerables al acoso sexual:

- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).

- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.

- Hombres jóvenes.

3.2 Constituye acoso por razón de sexo (Art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMH):

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.

Elementos claves del acoso por razón de sexo:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente, continuo y acumulativo.
- Tiene relación con el sexo/género de una persona.
- "Con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".
- Incide negativamente en la situación laboral.

Tipos de acoso por razón de sexo:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer.
- Chistes y humor de carácter sexista.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.
- Otras.

Grupos más vulnerables al acoso por razón de sexo:

- Mujeres embarazadas.

- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).

- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.

- Hombres jóvenes.

En función de las personas que lo ejercen el acoso sexual y por razón de sexo pueden ser:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o por su representación, alguien que obstente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 LOIEMH)

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. (Art. 7.4 LOIEMH).

Además, se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la empresa y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo se podrán manifestar dentro y fuera de la empresa:

Dentro de la empresa, cuando se comete en la empresa o en alguno de los diferentes centros de trabajo.

Fuera de la empresa, cuando se comete fuera de la empresa, pero tiene relación necesaria con el trabajo.

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresa FORD ESPAÑA S. L. muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de las siguientes medidas:

a) Información, sensibilización y formación en materia de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo:

- Se informará, sensibilizará y formará a toda la plantilla sobre acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo. Esta medida se llevará a cabo en un mes desde la entrada en vigor del protocolo.

- Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas que se incorporen a la empresa. Esta medida se llevará a cabo en el momento de la incorporación a la empresa.

- Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas responsables de la empresa, mandos, encargados/as, personal directivo, etc.

- Se informará, sensibilizará y formará al respecto a todas las personas responsables de la implementación y seguimiento de este protocolo. Esta medida se llevará a cabo inmediatamente.

b) Difusión del protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo:

- Se adjuntará información de este protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.

- Se diseñarán elementos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en un mes desde la entrada en vigor del protocolo.

- Incorporación del protocolo a la Intranet de la empresa.

- Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el protocolo y se indicará los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo durante la primera semana desde la entrada en vigor del protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa FORD ESPAÑA S. L. es definir las pautas de actuación que solventen las posibles situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo que se puedan presentar en la empresa FORD ESPAÑA S. L. así como habilitar medidas preventivas. Cuando se conozca una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo se actuará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación.

6.1 Garantías del procedimiento:

- Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.
- Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias. Hasta que se determine si existe o no acoso tan protegible es la situación de la supuesta "victima" como del "demandado" por lo que las medidas de protección y cautelares deberán ser adecuadas a la situación y al momento y no podemos garantizar a priori a quien van a perjudicar.
- Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- Derecho a la investigación y resolución del procedimiento sin demoras innecesarias.
- Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.

6.2 Intervinientes:

5.2.1 Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

5.2.2 Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

5.2.3 Comisión Paritaria de Acoso:

a) La Comisión Paritaria de Acoso estará formada por parte de la empresa por 2 empleados/as que ostentarán el cargo de instructor/a y secretario/a de la Comisión y, por parte de los Sindicatos y/o Representación de Trabajadoras y Trabajadores por 2 empleados/as designados por el Comité de Empresa para cada caso concreto.

b) La Comisión Paritaria de Acoso de la empresa FORD ESPAÑA S. L. tendrá las siguientes competencias:

- Instrucción y resolución de los procedimientos, sus atribuciones son:
  a. Investigación de las quejas y denuncias. La empresa proporcionará los medios necesarios.
  b. Acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

c. Podrán proponer a la Dirección de la empresa las medidas cautelares y de precaución necesarias.
d. Elaboración de un informe final respecto al caso.
e. Velar por el cumplimiento de todas las garantías del procedimiento.
f. Se guardará un estricto sigilo respecto a todo lo relacionado con el procedimiento.
g. Y cualquier otra que sea necesaria para un correcto y ajustado a derecho esclarecimiento del caso.

c) Incompatibilidades de las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso para la instrucción y resolución de los expedientes de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo:

a. Relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.
b. Relación de enemistad o amistad manifiesta con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.
c. Quien denuncia o es denunciado/a (sin poder participar en ningún proceso hasta que se resuelva el suyo).

Las incompatibilidades podrán ser alegadas por parte de la misma persona que está en la incompatibilidad o de quienes intervienen en el procedimiento.

d) La persona denunciada No podrá formar parte como integrante de la Comisión Paritaria de Acoso hasta que se haya resuelto el procedimiento.

e) De cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria de Acoso se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma: las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día.

6.3 Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador o trabajadora afectado/a
- Denuncia ante los legales representantes de los trabajadores y las trabajadoras
- Por conocimiento de los mandos intermedios
- Por denuncia del trabajador/a acosado/a ante la Inspección de Trabajo
- Por denuncia judicial.

Si la queja o la denuncia se presentara ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión de Igualdad para la designación de una Comisión Paritaria de Acoso.

En el caso de presentarla ante la Comisión Paritaria de Acoso, la persona denunciante podrá decidir libremente ante qué integrante de la Comisión Paritaria de Acoso la presenta, este extremo es exclusivamente de presentación de la denuncia, posteriormente se iniciará la fase de instrucción.

En el plazo máximo de 15 días se dará por finalizado el procedimiento, dicho plazo será contado a partir de la presentación de la queja y/o denuncia.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito. En caso de denuncia verbal cualquiera de las personas que la reciban procederá a asistir a la persona denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá tener la siguiente forma:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima.
- Una descripción detallada de los hechos de acoso imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

6.3.1. Se adjunta un impreso de formulario de denuncia a título de ejemplo:

A/A DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA..... En ....., a ..... de ..... de .....
Doña/Don ....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., comparezco y digo:
Que, por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en ....., formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos):
.....
A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso sexual laboral / acoso por razón de sexo laboral.

Datos del/la denunciado/a:
Don ....., puesto..... de la empresa .....

PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE

Que la empresa**.....**garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones).

Firma de la/del denunciante

6.3.2 Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

6.4 Vía de resolución interna:

6.4.1. Vía de resolución interna: Procedimiento informal.

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Protocolo, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones a llevar a cabo por parte de la persona instructora, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

- Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista/reunión con la persona denunciada.
- Valorar el origen del conflicto.
- Valoración del riesgo.
- Información y asesoría de manera amplía de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.
- Información y asesoría de manera amplía de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.
- Petición de cese inmediato de su comportamiento.
- Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en el plazo de nueve días desde la presentación de la queja y/o denuncia escrita por parte de la presunta víctima, en una **propuesta de conclusiones y resolución** donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras…….

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la **resolución** por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

6.4.2 Vía de resolución interna: Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará cuando:

- El procedimiento informal haya fracasado.

- El resultado del procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.

a) Instrucción del procedimiento:

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplía de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.
La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Detalle de los hechos.
- Medidas propuestas:

  - Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
  - Sanciones a imponer.
  - Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
  - Resarcir a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
  - Seguimiento posterior del caso.
  - Otras……

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En estos dos últimos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la **resolución del expediente** por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

6.4.3. Sanciones

Tras la constatación de la existencia del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Convenio Colectivo vigente con la graduación correspondiente al caso concreto. El acoso sexual de intercambio será considerado siempre falta muy grave. El Acoso por razón de sexo, dependiendo de la gravedad podrá ser calificado de falta grave o muy grave).

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

La constatación de la radical falsedad de una denuncia será calificad de falta muy grave.

La tramitación del procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

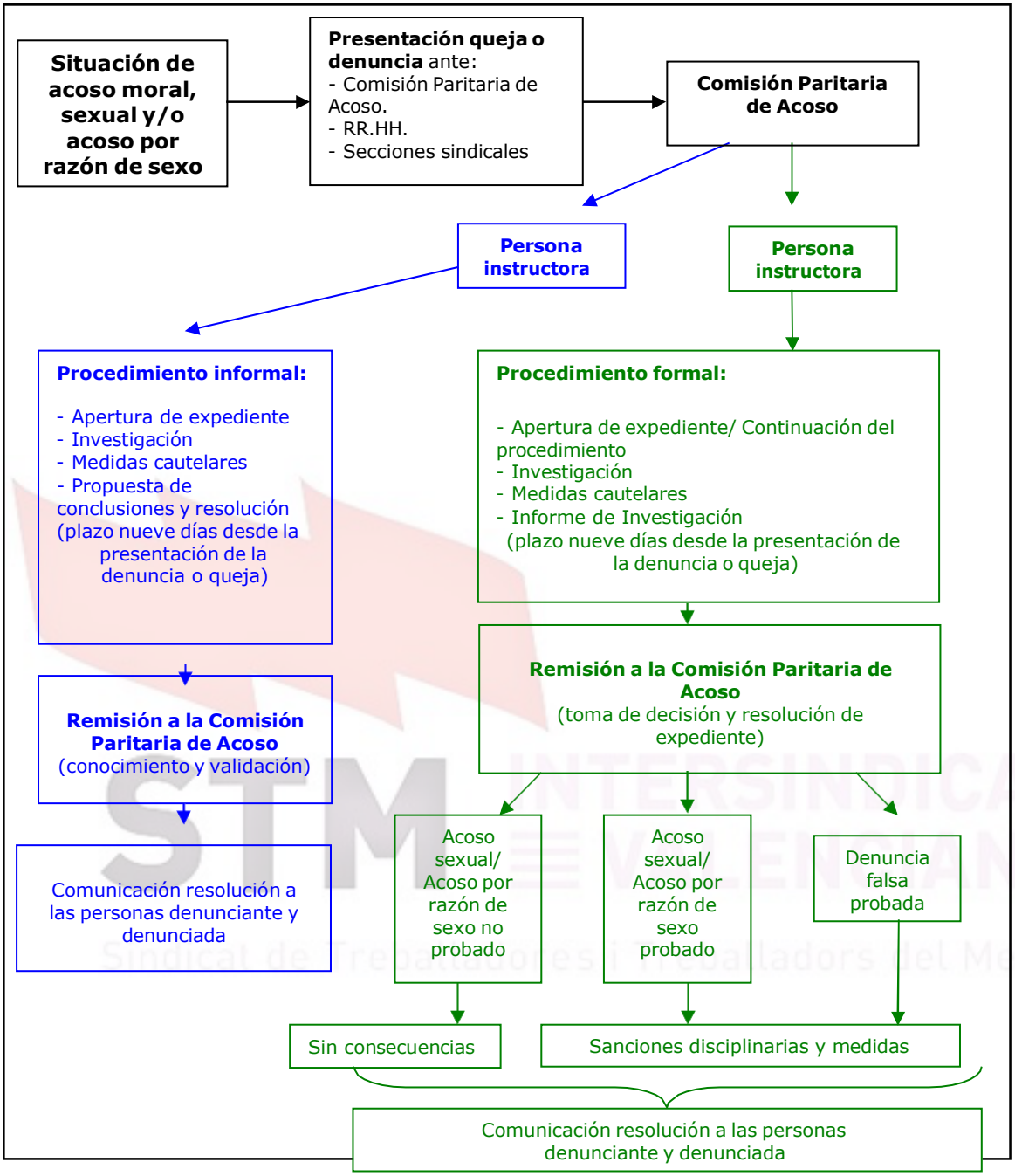
La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

7. CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo afectan muy negativamente al trabajo, a la productividad, al ambiente de trabajo y a la satisfacción laboral. Todo ello tiene consecuencias sobre la salud física y psicológica, a título de ejemplo podemos citar:

Reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés, etc.

8. ORGANIGRAMA



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión de Igualdad.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso moral, sexual y/o de acoso por razón de sexo. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos. Tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados si así lo desean de un Representante de los Trabajadores de su elección en cualquier trámite del procedimiento

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo, se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos:
    - Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
    - Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
    - Tipos procedimientos instruidos.
    - Resolución de los procedimientos instruidos.
    - Otros……
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en las personas víctimas.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Informe-resumen anual.
- Otros.

STM INTERSINDICAL VALENCIANA
Sindical de Treballadores i Treballadors del Metall