

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



**VOLKSWAGEN NAVARRA  
S.A.**



## ÍNDICE

### **I- PREÁMBULO**

### **II- OBJETIVOS**

### **III- ÁREAS DE ACTUACIÓN**

- Acceso al empleo
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Sensibilización y comunicación

### **IV- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Composición
- Funciones
- Calendario reuniones

### **V- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN VW NAVARRA**

### **VI- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO EN VW NAVARRA**

- Declaraciones de principios
- Objetivos
- Ámbito de aplicación
- Definiciones
- Procedimiento de actuación



## PREÁMBULO

La sociedad actual está fuertemente marcada por el histórico predominio de la influencia del género masculino en la gran mayoría de sus ámbitos, no siendo el ámbito laboral una excepción.

Es cierto que en los últimos años estamos asistiendo a un esfuerzo social por equilibrar esta influencia, en la educación por ejemplo, podemos observar no solo un equilibrio sino incluso una superación del número de mujeres cursando estudios superiores respecto al número de hombres, sin embargo, es innegable que el camino por recorrer es todavía largo.

Centrados en el ámbito laboral, podemos observar aún varios desequilibrios: una segmentación vertical y horizontal, los altos cargos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres, con independencia del porcentaje que representan en el total de la plantilla, además, la mujer sigue ocupando mayoritariamente los sectores menos valorados socialmente y la que históricamente sufre las consecuencias de las dobles escalas salariales. La tasa de desempleo femenino ha sido históricamente superior a la del hombre, la estabilidad en el empleo es también característica del empleo masculino en su mayoría, mientras la mujer sigue desempeñando trabajos con una mayor temporalidad que los hombres.

Eliminar estas barreras requiere del esfuerzo de todos los sectores sociales para su superación y el ámbito empresarial no es ajeno a ello. El trabajo de la representación de los trabajadores, el desarrollo de la legislación vigente, la propia concienciación social y el aumento de la responsabilidad de los empresarios en esta materia, tienen que servir para poner en marcha medidas que decididamente tengan como objetivo principal superar estos obstáculos.

Las partes reconocen, sin embargo, que el desequilibrio producido por el legado de una sociedad marcada en el ámbito laboral por una fuerte influencia masculina, no se puede arreglar en el período de tiempo deseado por todos, sino que requiere una adaptación necesaria para que el cambio sea real y efectivo. Por ello, las partes firmantes, se



comprometen con este acuerdo a impulsar e instaurar el principio de la igualdad de oportunidades dentro del ámbito de sus responsabilidades en Volkswagen Navarra S.A.

## OBJETIVOS

El objetivo general de la implantación de este plan es la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres en Volkswagen Navarra. Por ello las partes firmantes se comprometen a velar por la aplicación de este principio en su ámbito laboral, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación de género.

Para conseguir este fin se proponen unos objetivos más concretos:

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

Revisar los procesos de selección y promoción interna para eliminar, si existiera, cualquier manifestación de discriminación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer, dentro de todos los ámbitos de la empresa.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, pueden darse en la empresa.

Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de hombres y mujeres a la formación interna, con el fin de promover el desarrollo de su carrera profesional facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en todas las materias de igualdad incluyendo aspectos como el uso del lenguaje y de las imágenes



Exponer y difundir las medidas que persiguen facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras, medidas concretas que han sido fruto del acuerdo entre la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y que pretenden posibilitar una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Teniendo en cuenta que toda violencia de género es repudiable y condenable, esta comisión velará por ayudar y proteger a estas víctimas.

Reforzar si cabe el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de sus empleados y de sus familias.

Compromiso de ambas partes para desarrollar las medidas contempladas en este plan.

Este Plan de Igualdad tendrá en cuenta las medidas relativas a estos temas que sean acordados en el seno del Comité Europeo del Grupo Volkswagen y las adaptará a lo previsto en la ley laboral española y en el Convenio Colectivo de VW Navarra.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ✓ **Acceso al empleo**

Se evitará, si existiera, la discriminación de género en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas, atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia principales.



✓ **Promoción y formación**

Se garantizará el acceso a la formación para toda la plantilla sin distinción de sexos, además se informará y se potenciará la participación de la mujer en procesos de promoción interna, se procurará una sensibilización especial en toda la plantilla hacia el principio de igualdad de oportunidades mediante acciones formativas.

✓ **Retribuciones**

La política salarial de la empresa es clara y transparente, garantizando que no existe ningún criterio discriminatorio hacia la mujer.

✓ **Ordenación del tiempo de trabajo.**

Se velará por la aplicación de todas aquellas medidas que regulan la ordenación del tiempo de trabajo de los empleados, recogidas en el convenio colectivo acordado y firmado por la empresa y los representantes de los trabajadores.

✓ **Conciliación laboral, personal y familiar**

Se velará por la aplicación de todas aquellas medidas recogidas en el convenio colectivo cuyo objetivo es mejorar la conciliación de la vida laboral de los empleados con su vida personal y familiar, entendiendo que estas medidas acordadas propician la satisfacción de los empleados en este aspecto.

✓ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Se expresa el más contundente rechazo ante cualquiera de estos comportamientos, adquiriendo un firme compromiso a colaborar para prevenirlos y detectarlos, además de sancionarlos con las medidas correspondientes recogidas en el régimen disciplinario. Se establecerá un protocolo de actuación ante estas situaciones y se difundirá de manera efectiva a toda la plantilla.

✓ **Violencia de género**

Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través del procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona.



La Dirección de la Empresa facilitará a las víctimas de violencia de género medicina asistencial en el horario de trabajo a través del Servicio Médico.

✓ **Sensibilización y comunicación**

Se informará sobre la elaboración del plan y sus medidas tanto en los medios de comunicación internos como externos. Internamente, se sensibilizará con ello a toda la plantilla en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, además, se aprovecharán las oportunidades de comunicación externa para dar a conocer el compromiso de los firmantes de este Plan en materia de igualdad.

Para ello en la Comisión de Seguimiento y Evaluación se tratarán los asuntos relacionados con el Plan de Igualdad aplicándose las medidas previstas en el apartado de Comunicación.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la dirección de Volkswagen Navarra y por la representación de los trabajadores, cuya composición, funciones y calendario de seguimiento se detallan a continuación.

✓ **Composición:**

En representación de la Empresa:

- *Sra. Vera*
- *Sr. Galindo*
- *Sr. López Leceaga*
- *Sr. Irizar*
- *Sr. Arenas*

En representación de los trabajadores:

- *Sra. Pérez*
- *Sra. Del Pozo*
- *Sr. Aguirre*
- *Sr. Fernández*
- *Sr. Coscolín*



✓ **Funciones:**

- La comisión tendrá potestad para eliminar, modificar, desarrollar o añadir cualquiera de las medidas incluidas en el plan de igualdad cuando lo considere oportuno.
- Decidirá cual es la forma idónea de llevar a la práctica las medidas que refleja el plan de igualdad.
- Podrá estudiar, analizar y evaluar la adecuación de los medios, metodologías y procedimientos utilizados para poner en práctica las medidas, y modificarlos si así lo considera oportuno.
- Se encargará de evaluar tanto las medidas puestas en práctica como la actuación de los agentes responsables de su ejecución y cumplimiento.
- Facilitará la información necesaria a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores, cuando así lo requieran, de todo lo relativo al cumplimiento del plan de igualdad.
- La comisión deberá conocer todos los conflictos que se hayan derivado de la aplicación de las medidas, interviniendo, si así lo considera necesario en primera instancia para la resolución de los mismos, previamente a la solicitud de la intervención de la jurisdicción competente, intentado poner los máximos esfuerzos para llevar a cabo una solución extrajudicial de los conflictos.
- La Comisión podrá solicitar a la dirección de la empresa la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad y su seguimiento

✓ **Calendario de reuniones**

La comisión se reunirá trimestralmente o a petición de cualquiera de las partes para analizar el cumplimiento de lo expuesto en el plan de igualdad, reflejando el grado de consecución de los objetivos, la efectividad de las medidas puestas en marcha, los posibles obstáculos que hayan aparecido, y todo aquello que los miembros de la comisión acuerden tratar.



# MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN VW NAVARRA

## ✓ SELECCIÓN

- Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.
- Para los procesos de selección se tomarán como criterios principales la cualificación y la capacitación.
- Fomentar la igualdad de porcentajes entre hombres y mujeres.
- Lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.

## ✓ PROMOCIÓN

- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.
- Facilitar la flexibilidad de horario para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar.

## ✓ FORMACIÓN

- Facilitar que los horarios para la formación no interfieran en la vida familiar de aquellas personas que están conciliando la vida laboral y familiar.
- Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para aquellas personas que hayan estado de excedencia por motivos familiares.

## ✓ COMUNICACIÓN

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones a fin de eliminar elementos sexistas.
- Comunicar a toda la plantilla todas las medidas de igualdad que se desarrollan en la empresa.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad.
- Campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla fomentando el respeto a la igualdad.

## ✓ CONCILIACIÓN

- Cumplir los plazos en las peticiones de los permisos que solicitan los trabajadores.
- Estudiar todas las medidas que optimicen el uso del permiso de lactancia.
- Fomentar el uso del contrato de interinidad para cubrir bajas de riesgo por embarazo y/o lactancia, bajas maternas y excedencias por cuidado de menor o persona dependiente.
- Adecuar los requerimientos de la empresa a lo contemplado en la Ley de Marzo de 2007 y búsqueda de fórmulas para centralizar su gestión desde RR.HH.
- Trabajar conjuntamente para facilitar y ampliar lo contemplado en el Convenio Colectivo y en la ley de igualdad.



- Estudiar medidas tendentes a optimizar los contratos de sustitución.
- Continuación con los horarios de reducción de jornada en la ampliación de 8 a 12 años. Se realizará un estudio técnico para determinar su viabilidad y en su caso futura negociación en el ámbito de la Comisión correspondiente del Convenio Colectivo.
- Disposición de las 16 horas para médico de cabecera para otros usos de conciliación si no se han consumido. Se realizará un estudio técnico para determinar su viabilidad y en su caso futura negociación en el ámbito de la Comisión correspondiente del Convenio Colectivo.

#### ✓ **VIOLENCIA DE GÉNERO**

- No computará a efectos sancionadores las ausencias no retribuidas al trabajo que se acrediten debidamente, derivadas de la realización de las gestiones judiciales y médicas pertinentes en situaciones de violencia de género.
- Estas víctimas dispondrán de un permiso retribuido de un máximo de 8 horas al año para la realización de estas gestiones, siempre que acrediten su situación por medio de una sentencia firme que confirme la existencia de violencia de género.
- Los trabajadores víctimas de violencia de género podrán solicitar por este motivo una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo a la fecha de reincorporación.
- Poner a disposición de las víctimas los recursos de la empresa (servicio médico, psicólogo, etc.)
- Aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Violencia de Género.

#### ✓ **OTROS ASPECTOS**

- Ropa adecuada para embarazadas.
- Eliminación de barreras arquitectónicas.
- Adecuación de dotaciones sociales a la evolución de la plantilla por sexos.
- Estudio de la posible ubicación de un vestuario para mujeres en el taller de montaje.



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO EN VOLKSWAGEN NAVARRA

## ✓ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de Volkswagen Navarra y la representación de los trabajadores tienen la obligación y el convencimiento moral de garantizar la defensa del derecho a la integridad moral, a la no discriminación, y el derecho a la dignidad para toda la plantilla. En concreto aceptan su responsabilidad de garantizar su cumplimiento y prohibir cualquier conducta que pueda menoscabar estos derechos en el ámbito laboral.

La empresa y las secciones sindicales manifiestan su más profundo rechazo ante cualquier acción o conducta de acoso, entendiendo que supone un atentado a la dignidad de la persona, una merma de su libertad y un ataque a su integridad física y moral.

Por ello se comprometen firmando este protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, cuyo propósito es prevenir cualquier comportamiento inadecuado tanto por discriminatorio como por atentar contra los derechos de la persona, además de establecer una pauta de actuación eficaz para el tratamiento del problema, con la prestación de las ayudas necesarias a la persona acosada y su posterior análisis.

En esta línea se quiere resaltar el compromiso de las partes en esta materia, especificando los artículos del régimen disciplinario incluido en el convenio colectivo que hacen referencia al acoso en el ámbito laboral.

Régimen disciplinario del convenio colectivo de Volkswagen Navarra:



- **Artículo 160, k):** *será considerada como falta grave cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas.*
- **Artículo 161, i):** *serán considerados como falta muy grave los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una situación de superioridad laboral o que se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.*

## ✓ **OBJETIVOS**

El objetivo general de la creación del presente documento es garantizar un entorno laboral en Volkswagen Navarra libre de acoso y discriminación de cualquier tipo, haciendo especial hincapié en eliminar conductas de carácter o connotación sexual indeseada hacia cualquier miembro de la plantilla. Los objetivos concretos de este protocolo de actuación son:

- Prevenir conductas inadecuadas que podemos identificar dentro de las definiciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo presentes en este documento.
- Una vez surgido el conflicto, crear los cauces suficientes para garantizar una solución eficiente del problema, aplicando el régimen disciplinario si el organismo competente lo considera oportuno.

## ✓ **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente documento tiene como ámbito de aplicación personal a todos los trabajadores/as de la plantilla de Volkswagen Navarra, serán tenidos en cuenta a todos los trabajadores externos que prestan sus servicios en las instalaciones de la fábrica, respecto de las conductas que se pretende prevenir en este protocolo, si bien el poder de dirección



pertenece a la dirección de la Empresa externa a la que el trabajador pertenezca y con la que se comunicará VW Navarra en el supuesto de que se dieran casos incluidos en éste procedimiento.

## ✓ **DEFINICIONES**

**Acoso sexual:** Conducta de naturaleza sexual o comportamientos de índole sexual, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre, resultando ofensiva para quien la recibe en su puesto de trabajo y horario que corresponda, lo que incluye desde el momento en que el trabajador se pone a disposición de la Empresa. En consecuencia se crea para la víctima un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se trata de conductas discriminatorias que utilizan el sexo o la orientación sexual como criterio preferente en la toma de decisiones que afectan personal o profesionalmente al trabajador/a.

A modo de ejemplo y sin intención de que tengan carácter exhaustivo se especifican algunas conductas que pueden encuadrarse en las anteriores definiciones:

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



Las dos características principales para que un comportamiento pueda considerarse acoso son, por un lado su naturaleza sexual, y por otro el que se trate de una conducta indeseada por parte de la persona a la que se dirige, ya que corresponde a cada persona determinar que tipo de conductas considera aceptables y cuales no.

Existe, en esta misma línea, una polémica entre quienes priman el criterio subjetivo de la víctima, considerando que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, y quienes intentan buscar criterios objetivos globales, estableciendo un estándar guiado por lo que una “persona razonable” habría percibido e interpretado ante tal comportamiento.

En concreto, las partes firmantes de este protocolo consideran que la apreciación de la víctima debe tener un peso elevado en la consideración de un comportamiento como acoso sexual, no obstante, no se puede desechar el criterio de razonabilidad. Si bien esta totalmente claro que si una conducta determinada que genera dudas, continúa una vez que la víctima ha manifestado que la considera ofensiva, se convierte automáticamente en acoso, sin menoscabo de que un único incidente pueda constituir acoso debido a su gravedad.

Se recabará y recibirán las posibles denuncias por parte de testigos que hayan visto u oído en primera persona la situación que podía constituir acoso sexual en los términos descritos más arriba. Dichas denuncias y/o declaraciones seguirán el trámite previstas en el procedimiento siguiente.

## ✓ **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

La Comisión de Igualdad de Oportunidades es el organismo responsable de gestionar los conflictos surgidos en Volkswagen Navarra relacionados con el posible incumplimiento del principio de no discriminación, incluido cualquier comportamiento que pudiera considerarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo.



Para la actuación ante estos casos de acoso, la comisión nombrará de entre sus miembros a un instructor/mediador cuyas funciones principales serán:

- la recepción de la denuncia
- informar a la comisión de igualdad de la existencia de un posible caso de acoso
- si fuera necesario, tramitar con la comisión de igualdad las medidas cautelares a adoptar
- recabar toda la información posible sobre el caso, incluyendo entrevista con el acosado/a, entrevista con el denunciado, y entrevista con todas las personas que puedan aportar información relevante.
- elaboración de un informe con toda la información recabada
- remisión del informe a la comisión de igualdad

Cuando un empleado/a entienda que está sufriendo una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en su trabajo una tercera persona sea testigo de ello, deberá ponerse en contacto con la comisión de igualdad, concretamente con el instructor/mediador, para remitir por escrito la denuncia, y posteriormente mantener una entrevista donde comunicar los hechos acontecidos.

El instructor/mediador garantizará en todo momento la absoluta confidencialidad en torno al caso, desde la recepción de la denuncia hasta la finalización del proceso. Además, informará a la comisión de la existencia de la denuncia, y del inicio de la fase de recopilación de información, solicitando, si lo considera necesario, las medidas cautelares necesarias para salvaguardar la integridad y dignidad del denunciante.

La comisión pondrá a disposición del instructor/mediador todos los recursos necesarios para la recopilación de toda la información posible sobre lo acontecido, éste, a su vez, entrevistará a todas las personas que puedan aportar datos relevantes, levantando un acta de cada entrevista realizada. Posteriormente mantendrá un encuentro con el denunciado con el fin de conocer su versión y, de informarle del procedimiento abierto, explicando convenientemente en que fase se encuentra el proceso y los cauces que seguirá el mismo.



Como culminación de todas estas acciones se elaborará un informe lo más detallado posible, de lo ocurrido, con la valoración personal del instructor/mediador, que se remitirá a la comisión de igualdad.

La comisión estudiará toda la información recibida y podrá en cualquier caso contrastar esta información entrevistando a los sujetos afectados y/o a posibles testigos. A continuación, valorando la objetividad y veracidad de los hechos, propondrá a la dirección de la empresa la pauta a seguir, indicando si se recomienda archivar el caso o si procede aplicar el régimen disciplinario. Independientemente de lo anterior la persona afectada puede acudir a la jurisdicción ordinaria, si entiende que eso es lo que conviene a su derecho.

Todo este procedimiento deberá respetar en todo caso el derecho a la intimidad, y las personas que por sus responsabilidades tengan conocimiento de los hechos deberán mantener una absoluta confidencialidad. Además, deberá resolverse a la mayor brevedad posible, para evitar el perjuicio que una demora excesiva pudiera ocasionar a cualquiera de las partes.