

PLAN DE IGUALDAD
CONVENIO COLECTIVO NISSAN ZF y MONTCADA
(ANEXO N° 13)

INDICE:

(Puedes ir al texto completo de cualquier punto pulsando sobre el)

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- DIAGNOSTICO.
- 3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
- 5.- COMISIÓN DE IGUALDAD.
- 6.- AGENTE DE IGUALDAD.
- 7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.
- 8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.
- 11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- 12.- COMUNICACIÓN.
- 13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
- 14.- FORMACIÓN.
- 15.- CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.- INTRODUCCIÓN

Fomentar una mayor igualdad entre géneros es algo a lo que están llamados a aportar todos los estamentos de la sociedad, desde las instituciones públicas a la sociedad civil y, por supuesto, las empresas.

Tanto Nissan como la Representación de los Trabajadores estamos comprometidos con el impulso de la igualdad y deseamos contribuir a una sociedad más igualitaria donde hombres y mujeres compartan los mismos derechos y oportunidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar y personal.

A esta voluntad se añade el hecho de que el sector de la Automoción, un sector mayoritariamente masculinizado por sus condicionantes históricos, es uno de los que más oportunidades de mejora presentan en este sentido.

Se ha establecido el marco legal que pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, contra la violencia de género y/o machista así como la garantía de mejorar la seguridad y salud para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Tal marco se refiere a:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto la Representación de los Trabajadores y de la Empresa acordaron la elaboración de un Plan de Igualdad donde se abordan todas las materias que afectan a este tema desde las políticas de Recursos Humanos, hasta la Prevención, la Vigilancia de la Salud y la Comunicación.

Las medidas que el Plan promueve son un primer paso firme en nuestra apuesta por la igualdad y nacen como consecuencia de un diagnóstico sobre nuestra realidad organizativa. Por ello, van encaminadas a incidir en aquellos temas donde resulta más prioritaria una actuación.

El Plan se enmarca en los principios de:

- Igualdad: garantizar siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Paridad: avanzar en la máxima representación paritaria entre géneros.
- Dignidad: velar por la dignidad de todas las personas sin exclusión por razón alguna.

El Plan de Igualdad se caracteriza por:

- Su enfoque integral: El Plan tiene el objetivo de incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- Su vocación transversal: Persigue la incorporación del principio de la igualdad en todos los niveles de la estructura empresarial y áreas de gestión de la organización.
- Su carácter dinámico y flexible: Es progresivo y se adapta a las necesidades concretas y a las posibilidades reales de la empresa. La realidad de la empresa va cambiando y adaptándose a las nuevas circunstancias, por lo tanto el Plan también se ajustará a las nuevas necesidades.
- Su coherencia: Responde a las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico se ajusta a los objetivos fijados a partir de este.

El Plan se publica tras la negociación entre la Comisión de Igualdad y los representantes de la Empresa, los cuales acuerdan:

Primero: Aprobar el Plan de Igualdad de NMISA que entrará en vigor en la fecha de su firma.

Segundo: Dar traslado del presente Acuerdo a todos los Comités de Empresa, para su validación e inclusión, si procede, en los distintos Convenios Colectivos.

Tercero: Difundir el contenido de este Plan a todos los trabajadores y trabajadoras de NMISA.

2.- DIAGNOSTICO

Anualmente se facilitará a la Comisión de Igualdad que se regula en el apartado 5 información actualizada sobre la situación de la Compañía en materia de igualdad, que se centrará en los siguientes puntos:

1. Características de la plantilla.
2. Promociones.
3. Retribución.
4. Formación.
5. Sensibilización y Comunicación.

La Comisión de Igualdad, a la vista de la información facilitada, emitirá un informe de diagnóstico sobre la situación.

El diagnóstico inicial se entregará a la Comisión en el plazo de un mes a contar desde la firma del Plan.

3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de NMISA nace con la finalidad última de buscar la igualdad de oportunidades real y efectiva de todos los trabajadores y trabajadoras, y está dirigido a todos los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla.

El Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación y tiene los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en aquellos donde se hallen más subrepresentadas, fomentando la paridad entre los géneros y reduciendo las desigualdades que pudieran darse.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a minimizar desigualdades que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
- Promover medidas que nos permitan avanzar en el fomento de una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Fomentar el uso de la comunicación no sexista tanto en el lenguaje como en las imágenes, y tanto en la comunicación interna como en la corporativa.
- Sensibilizar a todas las personas sobre la importancia de la promoción de la igualdad y difundir todos los avances que se den en esta materia.

4.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de NMISA.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y podrá ser modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

5.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad o “Comisión de Igualdad”, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica.

5.1.- ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva su intervención.
- Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria, con la ratificación del Comité de Empresa.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- En la fase de seguimiento, concretamente, se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En el Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de una mayoría cualificada de las tres cuartas partes.

5.2.- MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

5.3.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad de Nissan Motor Ibérica será paritaria y habrá una comisión por cada Centro de Trabajo. Estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales, que serán designados/as por dichas partes, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: Personal con poder de decisión y con formación en igualdad.

Por la parte sindical: Un representante por cada sindicato. Serán pertenecientes al Comité de Empresa.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin

voto. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a las reuniones de la Comisión de Igualdad.

5.4.- FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención por cualquiera de las partes, tanto empresarial como sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

5.5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE NISSAN MOTOR IBÉRICA:

- En las reuniones semestrales se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
 - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Con base a la Evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

6.-AGENTE DE IGUALDAD.

6.1.- OBJETIVO:

Instaurar y consolidar una función, representada en una persona concreta y determinada, que sea garante del Plan de Igualdad, de manera que se asegure que las personas que trabajan, o entran en contacto con NMISA reciben una igualdad de oportunidades, sin distinción de género. Estas garantías se establecerán en un plano tanto de representatividad como funcional u operativo, desempeñando funciones no sólo de mediación sino también de intervención.

6.2.- MEDIDAS:

Puesta en marcha de la figura de la/el Agente de Igualdad tan pronto como se haga efectivo este Plan de Igualdad, que no excederá en todo caso de un plazo de 3 meses.

La/El Agente de Igualdad será una persona con la titulación oficial correspondiente para desempeñar dicho cargo y deberá ser previamente aprobada por la Comisión de Igualdad.

- Presidencia y dirección de las reuniones de la comisión de igualdad con voz pero sin voto.
- Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad, incluyendo la recepción, revisión y validación previa de la documentación e información de seguimiento que se debe entregar.
- Realizar actas de las reuniones y ser el receptor/a de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- Se responsabilizará de coordinar las medidas tomadas como parte del Plan de Igualdad y de hacer el seguimiento del cronograma del mismo.
- Será el nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Compañía.
- Será el/la mediador/a en caso de activación del Protocolo de Acoso.

- Realizará asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.

7.1.- OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de trabajo temporal, contratistas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgos y exentos de riesgos; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencias por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical; mecanismos de evaluación y redefinición de puntos del protocolo.
- En este sentido, se ha de indicar que la situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora no deberá ser, dentro del grupo de empresas de Nissan en España, causa de discriminación en lo relativo al desarrollo de su carrera y promoción profesional, contrataciones, renovaciones contractuales y demás condiciones contractuales.

7.2.- AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras pertenecientes a los distintos Centros de trabajo de NISSAN en España.

7.2.1.- Conocimiento de la situación de embarazo:

La trabajadora embarazada comunicará su situación al servicio médico, aportando la documentación que lo acredite facilitada por el médico ginecológico de la S.S. o aquel que asista a la trabajadora embarazada. El servicio médico informará al coordinador HRBP de la planta afectada con la mayor brevedad posible. Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.

7.2.2.- Comprobación de la adaptación al puesto de trabajo:

El Servicio Médico de cada Centro procederá a visitar el puesto de trabajo que realiza la trabajadora embarazada, con objeto de revisar todos los factores de riesgo que puedan existir en el puesto, comprobando si el mismo responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de dicha revisión del puesto no fuera acorde a la situación de la embarazada, se buscará un nuevo puesto compatible con el estado de embarazo, el cuál ocupara, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio. Una vez finalizada dicha situación la trabajadora retornará a su puesto anterior u otro similar.

Para aquellos puestos en los que la Evaluación de Riesgos indique dicho riesgo desde el momento de la comunicación, la trabajadora será trasladada a otro puesto de manera inmediata.

7.2.3.- Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo:

El Servicio médico de empresa, según el informe médico ginecológico de la SS o del médico que asista a la trabajadora embarazada, realizará un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo con el objetivo de controlar la evolución de su estado y que existen las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

7.2.4.- Situación de lactancia:

Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.

7.2.5.- Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia.

CARROCERÍAS – ZF:

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Carrocerías-ZF:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Níquel)

PINTURA – ZF:

PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de pintado	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de esmalte y retoques	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de bajos	hidrocarburos	Desde el momento en que se comunica
Líneas de sellado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Líneas Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Inyección de plásticos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Submontaje parachoques	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Pintura-ZF:

- Líneas de pintado (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Líneas de esmalte y retoques (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Líneas de bajos (Riesgos de exposición a hidrocarburos).

MONTAJE- ZF:

TRIM&CHASIS (Montaje)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

POWERTRAIN - ZF:

POWERTRAIN (Transmisiones)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Línea de montaje motores	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Línea de montaje de cajas de cambio	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Powertrain-ZF:

- Línea de mecanizado (Riesgo de exposición a aceites de corte y taladrinas)

AREAS FUNCIONALES:

ÁREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

MONTCADA:

MONTCADA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

NTCE:

NTCE		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Personal técnico / administrativo	Peso-posturas-bipedestación	32
Ensayos de laboratorio / otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

RECAMBIOS:

CAN ESTRUCH / RECAMBIOS		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Oficinas	Bipedestación- Otros	32
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

ÁVILA:

CARROCERIAS		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Niquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Pintado/esmalte	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Retoques/bajos	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Sellado/Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

TRIM&CHASIS (Montaje)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

AREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Ávila:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Niquel)
- Pintado/Esmalte (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)
- Retoques/bajos (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)

CANTABRIA:

CALIDAD		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-radiaciones ionizantes	Desde el momento en que se comunica
Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	37
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

MANTENIMIENTO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-ruido-polvo-trabajos en altura	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

FUNDICION			MECANIZADO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas verticales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Talleres 1 , 2 Y 3	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Cabinas de pintura	Peso-posturas-bipedestación-ruido-contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas-ruido-polvo-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Expediciones	Peso-estrés térmico-bipedestación-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Cantabria:

- Fundición (Riesgo de exposición radiaciones ionizantes).
- Fundición: (Riesgo de exposición a ruido, polvo y trabajos en altura).
- Líneas verticales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Líneas horizontales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Fusión (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Cabinas de pintura (Riesgo contaminantes químicos y ruido).

Así mismo, durante el periodo de lactancia y para todas las plantas de NMISA, en caso de tener que ocupar un puesto diferente a los listados anteriormente, y donde el puesto requiera la manipulación de algún producto químico, se consultará previamente al Servicio Médico y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de analizar y determinar la ocupación del puesto por una trabajadora en situación de lactancia.

- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Se analizarán, por parte del comité de seguridad y salud, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Se elaborará con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural con la finalidad de tener preparadas las alternativas adecuadas.

- Si con los cambios de puestos o medidas adoptadas existieran motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural del hijo menor de 9 meses.

7.3 LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS PATERNALES Y MATERNALES Y PERIODO DE LACTANCIA.

7.3.1 - Permisos de lactancia:

- El permiso de lactancia se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses incluidos los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
- El permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien el trabajador/a puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas. En el caso que los dos trabajen, sólo podrá disfrutar el permiso uno de ellos.
- El padre podrá disfrutar el permiso de lactancia en los supuestos en los que la madre no lo ejerza por ser trabajadora autónoma o estar en paro, con la justificación correspondiente.
- El permiso por lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Se podrá disfrutar de forma simultáneas el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as
- Durante el periodo de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses, la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su salario.
- Se habilitará una sala de lactancia en los Centros de trabajo que las instalaciones lo permitan, preferiblemente en el Servicio Médico del Centro.

7.3.2- Permisos de maternidad y de paternidad:

- En caso de embarazo existe una licencia para acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. (Aportando justificante)
- Existe una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con

finde de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.
- En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.
- La duración del permiso o baja maternales de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo hijo, en casos de partos múltiples. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.
- 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 baja obligatoria 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 periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En caso de que la situación continúe con posterioridad a las 16 semanas de maternidad, el permiso se ampliará dos semanas más.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de disfrute se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados con jornadas completas o a tiempo parcial.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.
- Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% del salario.

- En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si el fallecimiento no se hubiera producido.
- En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.
- El permiso de paternidad tendrá la siguiente duración:
 - 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador,
 - 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa (según definición legal), cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.
 - 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

- El permiso paternal corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer usos de este derecho, con la debida antelación.
- Se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de disfrute del permiso de paternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.
- En los supuestos de adopción y de acogimiento, cuando ambos progenitores trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo y dos semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido cuando aquella se valore en un grado superior o igual al 33%.
- En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adaptación.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/as, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuesto de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos.

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

8.1.- DEFINICIÓN:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino o masculino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la persona, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

8.2.- OBJETIVO:

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de NISSAN en España. En este sentido, para que una persona pueda ser considerada como “víctima de violencia de género”, ésta deberá acreditarlo a través una denuncia en la que conste la existencia de este tipo de violencia.

Se ha de indicar que la violencia de género hacia las personas constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género, siendo una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder. Las medidas de protección y el procedimiento de actuación que se exponen a continuación serán ofrecidos a las mujeres y hombres que sean víctimas de violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual de NISSAN en España.

8.3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

En el momento en que la Dirección de la Compañía tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la Plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a esta persona al Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.

Para la aplicación de las medidas contempladas en este apartado, será necesario que la víctima presente al Agente de Igualdad la denuncia formulada en relación con la situación de violencia de género que le afecte. Una vez haya recaído sentencia firme, lo pondrá asimismo en conocimiento del Agente de Igualdad.

El Agente de Igualdad informará únicamente de los datos que sean estrictamente necesarios para la puesta en marcha de las medidas contempladas en este apartado, y únicamente a las personas que deban conocerlas a dichos efectos, las cuales estarán obligadas a mantener la confidencialidad respecto de dicha información tal y como se establece en el apartado 8.4.

En primera instancia y con la presentación de la denuncia, el Agente de igualdad pondrá a disposición de la supuesta víctima de violencia de género las siguientes medidas provisionales:

- La compañía no computará a efectos sancionadores, ni de remuneración económica, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género hasta la resolución judicial.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del Servicio Médico.
- La compañía accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.

- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras integras, así como la bolsa de verano.

Cuando la víctima de violencia de género acredite, a través de una sentencia en la que se declare, la existencia de este tipo de violencia, el Agente de Igualdad pondrá a disposición de la víctima de violencia de género las siguientes medidas:

- La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.
- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.
- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.
- Cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.
- Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos Convenios Colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.

8.4.- CONFIDENCIALIDAD:

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas por violencia de género, así como de las sentencias presentadas por las víctimas de violencia de género, como también la identidad de éstas. Todas las personas y equipos que intervengan en cada fase del procedimiento están obligados a guardar la más estricta confidencialidad. Pudiendo ser considerada como falta disciplinaria muy grave la divulgación de datos sensibles y/o confidenciales.

9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.

9.1.- OBJETIVO:

Fomentar la igualdad, el respeto y la convivencia en nuestra manera de relacionarnos de todas las personas que integran nuestra organización, promoviendo los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley. Prohibición expresa de las diferentes conductas especificadas en el Protocolo como Acoso, en cualquiera de sus diferentes modalidades, asumiéndose el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

9.2.- MEDIDAS:

- Se incluye en este Plan de Igualdad un protocolo que muestra el compromiso de la Compañía para prevenir y eliminar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- En el mismo, se garantiza la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad, dignidad e integridad física y moral de las personas, así como una protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Se prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- En dicho protocolo, se articulan procedimientos de actuación para prevenir e intervenir sobre aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los empleados.
- Dichos hechos serán investigados dentro de una comisión paritaria integrada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con total confidencialidad.
- Se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una situación de acoso en sus diferentes clases.
- Se crea la existencia de la figura del/la mediador/a, persona que actúa como primer nivel de atención.
- Se establecen canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso: Correo electrónico: mediadora.nmisa@nmisa.es; Teléfono: 646890241- Ext: 4477.

- Se anexa protocolo de actuación y prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.

10.1.- OBJETIVO:

Garantizar en los procesos de selección que se puedan realizar en NMISA la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, intentando fomentar una composición equilibrada en cuanto a la presencia de ambos géneros tanto en los procesos de selección como de desarrollo.

Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor.

10.2.- MEDIDAS:

- Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Que sean publicados en foros no sexistas o no excluyentes por razón de sexo.
- Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa.
- Revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.
- En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.
- Los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones para unos y otros. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones.
- Los principios indicados son de aplicación tanto en los procesos de selección internos como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.
- Diseñar y difundir una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección.

- Asegurar la evolución de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- A todo proveedor que colabore con Nissan en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.
- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible renovación o finalización de contrato.
- Nissan seguirá colaborando con Universidades, escuelas de formación Técnica y profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde éstas se encuentren menos representadas.

11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

11.1.- OBJETIVO:

Garantizar un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna garantizando la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y desarrollo profesional.

11.2.- MEDIDAS:

- La política salarial de Nissan estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- Se garantizará que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor realizadas por trabajadores/as.
- Se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.
- La promoción y desarrollo profesional estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas en los puestos de trabajo realizados, formación del trabajador/a con independencia del género del mismo/a.
- Se priorizarán siempre las promociones internas con base en los criterios establecidos en el punto anterior.
- Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.

- Se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.
- Planificar acciones de reciclaje profesional para personas que hayan cesado su actividad profesional debido a responsabilidades familiares.
- Planificar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.
- Siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios, personal en prácticas) se fomentará la igualdad de géneros.
- Se tendrán en cuenta los eventuales desequilibrios de género en las nuevas promociones.

12.- COMUNICACIÓN.

12.1.- OBJETIVOS:

Que toda la plantilla sea conocedora del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso y que estén a su disposición para su utilización.

Fomentar la igualdad de género en las nuevas incorporaciones y que la tomen como un valor natural y habitual de la Compañía.

Conseguir que el lenguaje utilizado abarque a todos los géneros y/o orientación sexual que conviven en la sociedad y en la Compañía sin ser sexistas ni discriminatorios, tanto interna como externamente.

Que toda la Compañía sea conocedora de la figura del Agente de Igualdad y sus responsabilidades.

12.2.- MEDIDAS:

- Editar el Plan de Igualdad con el Protocolo de Acoso y distribuir un ejemplar a toda la Plantilla, debido a su importancia.
- Dar a conocer dichos documentos al conjunto de la Plantilla por todos los canales que utiliza la Empresa habitualmente (NTI, Morning Meeting, Win, etc...)
- Añadir en la información mensual al Comité de Empresa los datos de género de cada planta.

- Incluir en publicaciones de la Compañía temas de género y algunos consejos para acabar con estereotipos.
- Desarrollar jornadas de sensibilización en materia de igualdad: invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal.
- Fomentar el uso de todas las medidas de la Ley de Igualdad.
- Introducir en la Intranet el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.
- Incorporar en las entrevistas de acceso a la empresa temas de igualdad de género.
- Incluir la información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.
- Incluir en los NTI y las publicaciones de la Compañía el género femenino en las referencias a las personas, y evitarán publicar imágenes sexistas.
- Concienciar a la Dirección de la Compañía, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.
- Revisar y cambiar el texto del Convenio Colectivo, así como los diferentes acuerdos vigentes por un lenguaje no sexista.
- Los comunicados de la Compañía que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.
- Se lanzará un NTI informando de la figura del o la Agente de Igualdad y sus competencias en dicha materia, poniendo una foto de la persona para que sea fácilmente reconocible por la plantilla. Se presentará previamente a la Representación de los Trabajadores que forma parte de la Comisión de Igualdad.

13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

13.1.- OBJETIVO:

Establecer la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar personal y profesional, teniendo en cuenta las diferentes necesidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras.

13.2.- MEDIDAS:

- La Dirección garantizará y respetará el pacto individual entre trabajadores que compartan puesto de trabajo en distintos turnos con respecto a su turno respectivo y, para ello, facilitará la comunicación y la información en las dependencias correspondientes.

- Se garantizará la igualdad de derechos de los hijos biológicos, adoptivos y en acogimiento así como de los tutelados. Respecto de los hijos del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos hijos, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.

- En la medida de lo posible, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.

- Las reducciones de jornada a las que el trabajador tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.

- Todas estas medidas se incluirán en los distintos Convenios Colectivos de cada Centro de Trabajo, previo acuerdo de las Representaciones de los Trabajadores y de la Dirección competentes en cada ámbito de Convenio.

- Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los sábados de trabajo

- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos. En el caso del ámbito de convenio de Zona Franca y Montcada, relacionadas con el Plan de Igualdad son las siguientes:

- a) Por nacimiento de hijo: tres días naturales. Cuando el nacimiento se produzca en viernes, se podrá disfrutar asimismo el primer día laborable de la semana siguiente.

- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Así mismo en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- c) Cuando la prueba a realizar sea amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de 2 días incluyendo el de la prueba.
- d) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia a consulta médica hasta el límite de dieciséis horas al año. Para ambos supuestos deberá presentarse justificación posterior de la visita realizada. Ocho de las 16 horas del crédito establecido en el presente apartado podrá ser utilizado así mismo para asistencia para consulta médica de hijos de hasta 5 años (inclusive) de edad, o de padres con dependencia justificada conforme a la legalidad vigente o prescripción médica que requiera el acompañamiento. En estos casos se deberá comunicar con un preaviso mínimo de 48 horas, exceptuándose las urgencias.
- e) Licencia reglamentaria para la realización de intervenciones ambulatorias y/o pruebas médicas del propio trabajador/a que con justificación médica requieran reposo, el día en que se realice la prueba o intervención; o el día anterior si requiere preparación.
- f) Por parto con cesárea de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: tres días naturales.

En todo lo establecido en el presente artículo se garantizará la igualdad de derechos de las parejas de hecho con respecto a los cónyuges.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse de conformidad con lo establecido en la vigente legislación al efecto.

14.- FORMACIÓN.

14.1.- OBJETIVO:

- Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas a la plantilla en general, teniendo en cuenta que unas menores posibilidades de acceso a la formación afectan negativamente a las posibilidades de promoción y, por lo tanto, dificultan la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

14.2-MEDIDAS:

- Informar y formar a toda la plantilla con la puesta en marcha de un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad, en especial a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se informará a la Comisión de Igualdad sobre el contenido con anterioridad a su implantación.
- La existencia de un plan anual de formación que incluya diversos cursos formativos que permitan la formación de la plantilla en sus necesidades presentes y futuras. La elaboración del plan se realizará en la forma prevista en el Convenio Colectivo.
- Realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).
- Reforzar para que la información llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tabloneros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.
- Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

15. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

La planificación de las acciones establecidas en el presente Plan de Igualdad, así como cualquier otra derivada del seguimiento de la ejecución, incluirán una definición de los responsables de la acción y de los plazos previstos para su implantación.

SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cinco años desde su firma y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan con periodicidad anual.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.