SEAT activa un protocolo contra la violencia de género

Motor | 22/11/2019

SEAT cuenta con más de 3.000 mujeres en su plantilla, 21% del total, uno de los porcentajes más altos del sector de la automoción

SEAT ha aprobado hoy la implantación de un protocolo interno de prevención de violencia de género con el objetivo de proteger el derecho de todas las trabajadoras a vivir a salvo de la violencia de género. La puesta en marcha de esta iniciativa ha sido promovida por la Comisión de Igualdad de la compañía, formada por la representación social y la Dirección de la empresa, y asesorada por la reconocida Fundación Ana Bella.

El documento define un marco de actuación para acompañar y apoyar a las víctimas, informarles de los derechos laborales que les amparan y activar medidas concretas para conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares. Además, SEAT activará un plan de sensibilización para que toda la compañía se conciencie de la necesidad de erradicar este problema social.

Luca de Meo, presidente de SEAT; Xavier Ros, vicepresidente de Recursos Humanos, los representantes sindicales y el Comité de Igualdad de SEAT ponen en marcha un protocolo de prevención contra la violencia de género

Luca de Meo, presidente de la compañía, ha celebrado la puesta en marcha de esta propuesta. “Las empresas tenemos la responsabilidad social de contribuir a eliminar la violencia de género de la sociedad. Desde SEAT abogamos por ofrecer la máxima flexibilidad y protección a las más de 3.000 mujeres que trabajan en nuestra compañía y, a su vez, activar planes de sensibilización para todos los empleados”.

Asimismo, Xavier Ros, vicepresidente de Recursos Humanos de SEAT, ha afirmado que “la compañía rechaza cualquier forma de violencia, en especial la violencia de género. Con esta iniciativa en SEAT queremos dar un paso más para apoyar y proteger a las mujeres que estén sufriendo violencia de género y a sus familiares ofreciendo medidas concretas dentro de la empresa que ayuden a mejorar su situación todo lo posible”.

Medidas concretas

Gracias a esta iniciativa entran en vigor numerosas medidas de apoyo a las víctimas entre las que destacan la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, la posible recolocación en otro centro y la justificación de ausencias y permisos, así como ayudas económicas para atención médica y psicológica o para un cambio de domicilio en caso de necesidad.

Un segundo bloque relevante está destinado a garantizar la seguridad de la víctima en vinculación con su vida laboral, con acciones como la entrada en coche al centro de trabajo, la disposición de un teléfono móvil de empresa, controles de entrada, cambios de ubicación y seguimiento de horarios de trabajo y transporte. Además, las víctimas de violencia de género tendrán a su entera disposición el equipo de apoyo psicológico de CARS, el Centro de Atención y Rehabilitación Sanitaria que se encuentra en las instalaciones de Martorell. A este plan podrán

acogerse las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género, siempre desde la confidencialidad y el respeto a su intimidad. Aquellas víctimas que no estén reconocidas todavía como tales, por no haber denunciado la situación, serán acompañadas por un equipo definido dentro de la Comisión de Igualdad para ayudarlas en el proceso y ponerlas en contacto con asesores locales y servicios asistenciales existentes.

Sensibilización e implicación contra la violencia de género

SEAT activará varias acciones de sensibilización con el objetivo de que sus más de 15.000 trabajadores sean capaces de detectar posibles casos y contribuir a la protección de las víctimas. En esta línea, se realizará una sesión de formación abierta a todos los empleados con Ana Bella Estévez, superviviente de la violencia de género y creadora de la fundación Ana Bella, con el objetivo de conocer de primera mano cómo ayudar a las víctimas. A su vez, se pondrá en marcha un e-mail interno para poder informar de posibles casos de violencia de género que sean detectados.

El nuevo protocolo se integra dentro del plan de igualdad de la compañía, puesto en marcha por el departamento de Recursos Humanos junto con la representación social en 2012, cuyo objetivo es desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la compañía.

Autor: Redacción