



**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE
EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

Y SEAT S.A

**SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE
MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y SEAT S.A., SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

1-9 OCT 2017

En Madrid, a de de 2017.

REUNIDOS

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los *artículos 61 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*.

De otra, Don **Francisco** Javier Ros Hernández actuando en nombre y representación de la empresa SEAT S.A., en calidad de Vicepresidente de Recursos Humanos en virtud de las atribuciones que le otorga la escritura de poder nº 3.175, de 16-09-15, ante el Notario Javier García Ruiz.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

EXPONEN

PRIMERO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, el desarrollo de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo...” y “...propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...”, en virtud del *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde entre otras medidas, “*el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*” y “*la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres*”.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el *artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa*, y al *R.D. 926/2015, de 16 de octubre*, que “*tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo...*”, al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

SEGUNDO.- Que el *artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

TERCERO.- Que el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciadas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

CUARTO.- Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

QUINTO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

SEXTO.- La empresa SEAT S.A. es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en el comité de dirección.

SÉPTIMO.- Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.

OCTAVO.- Que se considera necesaria la colaboración con la empresa SEAT S.A, para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comités de dirección.

CLÁUSULAS

PRIMERA- OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre la empresa SEAT S.A., y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,

La **EMPRESA SEAT S.A.**, se compromete a adoptar las siguientes medidas:

1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.
2. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.
3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.
4. Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.
5. Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, o la renovación de un miembro del comité de dirección.
6. A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de criterios objetivos previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.
7. En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as sea similar.
8. Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el *Anexo II*, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración de este Convenio, realizar un informe final sobre la situación y evolución de la presencia de

mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección, avances realizados y dificultades encontradas.

9. Difundir y dar publicidad al presente Convenio de colaboración con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por todo el personal de la empresa.
10. Elevar, para su deliberación en el Consejo de Administración, el convenio de colaboración para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en consejos de administración, en el plazo máximo de 4 meses tras la firma del presente Convenio.
11. La empresa SEAT S.A, también se comprometerá a adoptar las medidas indicadas en el *Anexo I* para avanzar en la consecución de los objetivos específicos establecidos.

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con la Empresa SEAT S.A, a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.
2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud de la empresa SEAT S.A, para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.
3. Asesorar a la empresa SEAT S.A, en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
4. Difundir y dar publicidad de los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la misma y por dos representantes la empresa designados por el Vicepresidente de RRHH.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera* de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

CUARTA.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el *artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el *artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

QUINTA.- MODIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 49, g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*, las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

Si antes de la finalización del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el *anexo I*, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado ni sus organismos autónomos.

SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo dispuesto en el *artículo 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 4/2011, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1 y artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes.

OCTAVA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el *artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público*.

Los efectos de la extinción se regirán por lo previsto en el *artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

NOVENA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente convenio de colaboración, así como los resultados e informes bienales que se produzcan en su ámbito de desarrollo, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

DÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del presente convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados

LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

EL VICEPRESIDENTE DE RRHH DE SEAT S.A.



Doña Dolors Montserrat Montserrat



Don Francisco Javier Ros Hernández

ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio, y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, la empresa SEAT S.A, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Compromiso de la Dirección de la compañía con la igualdad de oportunidades y la aplicación del concepto transversal de igualdad en todas las áreas de la compañía, y en concreto en materia de comunicación y publicidad no sexista, incluida en los eventos de SEAT.
2. Trabajar en la identificación mediante una herramienta de valoración anual de mujeres del colectivo de extraconvenio (pre-directivas) y managers con las competencias, capacidades de liderazgo, potencial y motivación requeridos para ocupar puestos Directivos.
3. Establecimiento de herramientas como formación on-line y presencial para las mujeres con potencial directivo durante la baja por maternidad.
4. Creación del plan post maternidad para las mujeres con potencial directivo identificado, consistente en una entrevista en la que se fijará o retomará su plan de desarrollo y se propondrán medidas de flexibilidad horarias o de jornada en función de las necesidades de la mujer.
5. Proceso de Mentoring interno entre las mujeres pertenecientes al Management, altas directivas con experiencia y las mujeres en proceso de desarrollo a puestos directivos.
6. Creación de una red de mujeres en SEAT tanto dentro de la empresa como en otros ámbitos.
7. Aplicación en la empresa de medidas de flexibilidad y conciliación en el ámbito laboral tanto para hombres como mujeres, tales como el teletrabajo, videoconferencias y el trabajo por confianza.
8. Programa de cambio cultural en la empresa mediante la creación del nuevo concepto de desarrollo "liderazgo de la diversidad."
9. Encuentros o foros de conocimiento entre directivos, hombres y mujeres, para tratar temas sobre la igualdad de oportunidades y la diversidad en la compañía.
10. Establecimiento de un plan de formación/charlas de sensibilización dirigido a todos los empleados de la compañía sobre temas de igualdad de oportunidades y diversidad, así como la participación equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos.
11. Inclusión en los programas de formación y acogida de temas sobre igualdad de oportunidades.
12. Inclusión como mínimo de una mujer en los observadores/evaluadores de los assesments o pruebas de promoción para puestos directivos.

13. Análisis del colectivo menos representado en el área donde se origine una vacante (de cobertura interna o externa), ya sea para puestos de extraconvenio o de convenio, para incluir como mínimo entre los candidatos el % de curriculums de mujeres que tengan los estudios requeridos para el puesto.
14. Reporte trimestral a la Comisión de Igualdad de las personas candidatas para la selección de puestos, ya sea de convenio o extraconvenio, y de las personas finalmente seleccionadas.
15. Informe trimestral a los Vicepresidentes de la información estadística sobre la proporción de hombres y mujeres en el conjunto de la empresa, por nivel, departamento y área específica. Así como la evolución del número de mujeres en puestos de responsabilidad de su área.
16. Se informará a todas las personas y órganos de responsabilidad vinculados y afectados por la firma del presente Convenio (Dirección y área de RR.HH; Compras, Comunicación; Producción, Comercial, Finanzas, Comisión de Igualdad; Sindicatos, etc.), sobre el contenido y el compromiso adquirido.
17. Se procurará aplicar, siempre que sea posible, las medidas anteriores en todos los centros de trabajo de SEAT; Seat Barcelona, Seat Componentes, Seat Martorell, I+D, Centro de Recambios Originales de SEAT.
18. Se comunicará y difundirá a toda la Organización la firma del presente convenio, los compromisos adquiridos y las actuaciones que se lleven a cabo para garantizar el cumplimiento del mismo.
19. Se revisarán y facilitarán herramientas y recursos que permitan y faciliten el cumplimiento del convenio, apoyándose en normativas internas, reglamentos y políticas destinadas a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos.
20. Creación en la revista de la empresa Mundo SEAT de un espacio dedicado a la diversidad e igualdad de oportunidades con el fin de fomentar la sensibilización de toda la plantilla y potencia el cambio cultural.
21. Creación en el SEAT CONNECT de una página y/o espacio sobre igualdad y diversidad como herramienta de Networking e información.
22. Con la finalidad de incrementar el número de mujeres en los puestos cualificados de producción se incrementará en un 10 % las mujeres convocadas a los cursos de formación de carretilleros.

Con estas actuaciones la empresa SEAT S.A, tratará de incrementar la participación de mujeres en sus puestos directivos del actual 23,83 % al 28,83% durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.

ANEXO II

Este diagnóstico inicial servirá de referencia para evaluar el grado de ejecución de la empresa en relación con los compromisos adquiridos tras la firma del convenio, en concreto, servirá de base para la elaboración de los informes intermedio y final incluidos como parte del compromiso de la empresa.

Puestos	Mujeres	Total (H/M)	Porcentaje mujeres (%)
Predirectivos (Gestor)	170	667	25,49%
Directivos (MK/OMK)	109	498	21,89%
Comité de Dirección (TMK)	1	10	10%
Total	280	1.175	23,83%

Fecha del diagnóstico 12-04-2017

La clasificación profesional de SEAT es la siguiente:

1.- Personal Convenio, al que se le aplica el 19 Convenio Colectivo de SEAT, firmado en junio del 2016.

2.- Personal extraconvenio; formado por Gestor, MK, OMK y TMK.

El Gestor/a es el personal predirectivo a los efectos de este convenio.

El personal MK, OMK y TMK forma parte del Management y es el personal directivo y consejo de dirección a los efectos de este convenio.

Gestor/a de equipo/liderazgo.

Personal técnico de alta especialización que pueden tener o no a su cargo un equipo de trabajo.

Personal Directivo con alto nivel de responsabilidad y nivel de decisión que tiene a su cargo un servicio.

OMK

Personal Directivo con alto nivel de responsabilidad y nivel de decisión que tiene a su cargo un área

TMK (puestos supra directivos)

Personal Directivo con alto nivel de responsabilidad y nivel de decisión que tiene a su cargo varias áreas.

