

PLAN DE IGUALDAD

Sacyr Social



PLAN DE IGUALDAD DE SACYR SOCIAL

El presente Plan se estructura de la siguiente forma:

CAPÍTULO PRIMERO: Preámbulo

- I. Introducción
- II. Presentación de la Empresa
- III. Objetivos del Plan

CAPÍTULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación y vigencia

CAPÍTULO TERCERO: Áreas de Actuación

- I. Acceso al empleo y selección
- II. Formación
- III. Promoción
- IV. Retribución
- V. Conciliación y corresponsabilidad
- VI. Comunicación y lenguaje no sexista
- VII. Salud y Prevención de Riesgos Laborales
- VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de genero

CAPÍTULO CUARTO: Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

CLAÚSULA FINAL

CAPÍTULO PRIMERO: PREÁMBULO

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este Acuerdo y las en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOI), y en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

- I) El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de la sociedad, afectando a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan.
- II) Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado por expertos en la materia un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.
- III) Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad, se continuará dando publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.
- IV) Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de SACYR SOCIAL se ha alcanzado el presente acuerdo.

Suscriben y firman el presente II Plan de Igualdad de SACYR SOCIAL las siguientes partes:

- La Dirección de Sacyr Social
- La Federación Estatal de empleados y empleadas de la Federación de Servicios Públicos – UGT
- La Federación Estatal de CC.OO. – Construcción y Servicios
- La Federación Estatal de CC.OO. – Sanidad y Sectores Sociosanitarios

II. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

SACYR SOCIAL, como empresa integrante del grupo Sacyr, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco de compromiso, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Grupo Valoriza negoció y acordó con fecha 12 de junio de 2013 un Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Con fecha 20 de octubre de 2017 se constituyó la mesa negociadora del II Plan de Igualdad de Valoriza y se estableció que el método de funcionamiento sería mediante la negociación y aprobación de un Acuerdo Marco, que, tras un periodo de negociación, se firmó por las partes con fecha 16 de enero de 2018.

Interesa destacar por su importancia el Acuerdo firmado por Sacyr con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) el 21 de enero de 2014, sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección.

En el Código de Conducta del Grupo Sacyr se recoge el compromiso con el Principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación. Esto también se integra dentro de la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo, formando parte del Plan Director de Responsabilidad Corporativa.

Como paso previo, y de conformidad a lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, documento elaborado por la Empresa como documento específico de intervención inmediata, que asegura la prevención y actuación frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
5. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
6. Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
8. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
10. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

CAPÍTULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa SACYR SOCIAL, S.L. tenga o pueda tener tanto a nivel nacional como internacional, si bien en este último caso, se adaptará de ser necesario a la Legislación aplicable del país correspondiente.

Dicho Plan, se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan, como a todas sus filiales de la división, todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio.

La Empresa podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

En ambos casos, se pondrá en conocimiento por parte de la Empresa a la Comisión de Seguimiento y en ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

Ámbito temporal y vigencia del Plan.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tiene una vigencia de 4 años, desde la firma del presente documento, es decir, desde el 12 de febrero de 2019 hasta el 12 de febrero de 2023.

No obstante, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora y comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan después de la evaluación final.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo se considerarán prorrogadas las condiciones establecidas en el presente Plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior, salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes.

CAPÍTULO TERCERO: ÁREAS DE ACTUACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, el objetivo y medidas concretas a implementar.

Además, se incorporan en el presente apartado las acciones que se han negociado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

I. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN:

Objetivo 1: Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

Medida 1: La Empresa velará para que tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante no se dirijan a uno u otro sexo,

lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

Medida 2: Incorporar la perspectiva de género en nuestros procesos de selección, reflejando el compromiso por parte de la empresa en materia de igualdad a través de la publicación de ofertas con un mensaje específico sobre la igualdad de oportunidades.

Medida 3: Incluir en la documentación de On-boarding (para el personal de estructura) que se entrega a las nuevas incorporaciones mensajes a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 4: Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as, poniéndose énfasis en la equidad de géneros.

Medida 5: Eliminar en los procesos de selección, preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

Medida 6: Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

Medida 7: Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

Objetivo 2: Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar.

Medida 1: Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Medida 2: Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido.

Medida 3: Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector de dependencia está abierto al colectivo masculino, actualmente menos representado.

Objetivo 3: Favorecer una presencia equilibrada en género y facilitar la incorporación de personas en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, respetando siempre lo establecido en la negociación colectiva.

Medida 1: Facilitar la incorporación de personas de ambos sexos en los distintos puestos y áreas, velando porque en los procesos de selección siempre haya una lista de candidatos finalista equilibrada en género.

Medida 2: Ampliar las fuentes de reclutamiento colaborando con Asociaciones, Fundaciones, Servicios Regionales de Empleo..., etc., con el fin de favorecer la incorporación del sexo menos representado en el puesto a cubrir.

Objetivo 4: Reducir la parcialidad en la Empresa.

Medida 1: Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en un 5% durante la vigencia del Plan de Igualdad, pudiendo distribuir de forma irregular ese porcentaje total del 5% durante los años de vigencia del mismo, tomando como referencia el dato del diagnóstico de situación del 14 de mayo de 2018.

Se entenderá cumplido este objetivo, si a la finalización del presente plan, la empresa acreditara la reducción de al menos un 5% de parcialidad computándose para este dato todos los servicios gestionados por la empresa durante la vigencia de este Plan de Igualdad.

No obstante de lo anterior, y de manera anual, la empresa en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad informará del progreso de la medida y del grado de consecución de la misma, pudiéndose tomar, en su caso, las medidas que se entiendan necesarias.

II. **FORMACIÓN:**

Objetivo 1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla y que asegure el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas 1: Entrega de un tríptico en materia de igualdad de trato y oportunidades en los procesos de subrogación con el fin de establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades.

Medida 2: Incorporar en los itinerarios formativos que sea posible de la empresa un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando así la formación en esta materia para toda la plantilla de la empresa.

Medida 3: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.

Medida 4: Los criterios a la hora de decidir qué trabajadoras/es deben recibir los diferentes cursos de formación será el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar con independencia de su género.

Medida 5: Procurar que toda la plantilla de la Empresa pueda participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación.

Medida 6: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa en materia de igualdad.

Medida 7: Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.

Medida 8: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.

Objetivo 2: Formar a las personas que se encarguen de la investigación de la comisión contra el acoso y sensibilizar a la plantilla con acciones formativas que favorezcan la prevención de situaciones de acoso en nuestra empresa.

Medida 1: Impartir formación específica en acoso sexual para las personas que componen las comisiones de investigación de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 2: En las acciones formativas en las que sea posible se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de acoso.

III. **PROMOCIÓN:**

Objetivo 1: Fomentar la promoción interna del personal de la empresa y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de formación, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.

Medida 1: En igualdad de condiciones, cuando existan vacantes dentro de la compañía tendrán preferencia el personal de la empresa, antes que contrataciones externas.

Medida 2: En la medida de lo posible, la empresa dispondrá de un registro actualizado de la cualificación de la plantilla y los cursos de formación que ha ido realizando con el fin de acreditar su reciclaje.

Medida 3: Se respetarán los procedimientos de promoción que se establecen en los Convenios Colectivos o Políticas internas de la Empresa, publicando las plazas vacantes que se originen, los requisitos específicos que son necesarios para cubrir la plaza vacante y haciéndose extensiva su publicidad, a través de los tabloneros de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado por la empresa.

Objetivo 2: Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de los candidatos del puesto a cubrir.

Medida 1: Implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción, basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tiene la empresa.

Medida 2: Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos.

Medida 3: La candidata o candidato que finalmente fuere promocionado, será en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.

IV. **RETRIBUCIÓN:**

Objetivo 1: Velar porque el salario del personal de estructura se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales de cada trabajador/a.

Medida 1: Realizar un estudio por categorías profesionales de las políticas de retribución y seguimiento con el fin de que se apliquen con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.

Objetivo 2: Velar porque las mejoras retributivas que se establezcan en las nuevas contrataciones, respeten el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.

Medida 1: Realizar un seguimiento en los casos de nuevas contrataciones con mejoras retributivas para garantizar que se respeta el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

V. **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:**

Objetivo 1: Velar porque toda la plantilla pueda compatibilizar su vida personal, laboral y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios que se prestan.

Medida 1: Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (maternidad, paternidad, reducciones de jornada y excedencia por cuidados de hijos y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y departamento.

Medida 2: Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.

Medida 3: Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral y preferentemente durante las mañanas, siempre que sea posible.

Medida 4: Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.

Medida 5: Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, los/as trabajadores/as pueden optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.5 de E.T, a fijar un porcentaje de reducción de jornada, calculado en cómputo anual de tal forma que no tenga que materializarse, necesariamente, ni los viernes ni durante la jornada intensiva en los centros de trabajo donde la hubiese.

Medida 6: Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Medida 7: En relación a la lactancia, se estará a lo previsto en la Legislación vigente y se favorecerá la acumulación en días, según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad.

Medida 8: Implementación de una política/protocolo de acercamiento al domicilio de la plantilla, siempre y cuando exista vacante en el centro de destino de referencia y de acuerdo con los términos de la referida política/protocolo.

Objetivo 2: Promover en la empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 1: Se difundirá, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta los distintos canales de comunicación interna, las medidas de conciliación y permisos establecidos en la ley 3/2007, es decir maternidad, paternidad,

reducciones de jornada y excedencia por cuidados de hijos y familiares, y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.

Medida 2: Concienciar, promover y difundir una campaña de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación a toda la plantilla de la empresa.

Medida 3: Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.

Medida 4: En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.

Medida 5: Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.

Medida 6: La Empresa facilitará a través de la mutua o entidad colaboradora, la solicitud y tramitación del subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Además, se facilitará que esta reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores se pueda acumular en jornadas completas.

Medida 7: El permiso por matrimonio/pareja de hecho podrá ser disfrutado de forma voluntaria por la plantilla en diferente fecha al hecho causante, con el límite de un año natural.

VI. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA:

Objetivo 1: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, proveedores y stakeholders, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 1: Dar a conocer la existencia del Presente Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de una campaña específica de difusión del mismo.

Medida 2: Informar sobre las acciones y seguimiento que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de los distintos canales y herramientas internas con las que cuenta la empresa, a fin de potenciar una cultura basada en estos principios.

Medida 3: Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas y stakeholders los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades.

Objetivo 2: Velar porque la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres y cuidar el estilo y contenido del lenguaje, sensibilizando a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Medida 1: Potenciar las buenas prácticas de uso del lenguaje neutro, no sexista en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos.

Medida 2: Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, redes sociales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Medida 3: Elaboración de una guía de lenguaje no sexista, y difusión de la misma utilizando las herramientas con las que cuenta la empresa.

Medida 4: Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación (página web, relaciones con la prensa, etc.) en materia de igualdad.

VII. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Objetivo 1: Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral de nuestra plantilla.

Medida 1: Publicar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.

Medida 2: Elaborar un protocolo informativo del procedimiento vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y en situación de riesgo durante la lactancia.

VIII. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Objetivo 1: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, mejorando incluso alguna de las medidas.

Medida 1: Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Medida 2: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo por un plazo de 6 meses, extensibles hasta los 18 meses.

Medida 3: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus

servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

Medida 4: Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Medida 5: No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

Medida 6: Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.

Medida 7: La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 20 sesiones totales, ni el precio de 55€ por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

Objetivo 2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas en contra de la violencia de género.

Medida 1: Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre) informando de los derechos de las trabajadoras víctimas violencia de género a través de canales tanto internos como externos.

Medida 2: Colaborar con el Instituto de la Mujer en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que nuestra empresa pueda llevar a cabo.

CAPÍTULO CUARTO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento elaborará dentro de dicho trimestre el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para la ejecución de las medidas acordadas en el Presente Plan.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Elaborar un Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, que se adjuntará al Acta de constitución de la misma.
- Establecer los diferentes indicadores con el objeto de analizar el cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad.
- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Durante el último trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona Responsable de Igualdad, quien dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Asegurar que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se implanta y se mantiene de conformidad con los objetivos y medidas indicadas en el presente Plan de Igualdad.

- Informar a la Dirección de la Empresa, sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora, si las estimase oportunas.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico y final de conclusiones del Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

CLAÚSULA FINAL: El presente Plan de Igualdad sustituye en su totalidad al anterior, según lo dispuesto en el ámbito de aplicación y vigencia del mismo.