

PLAN DE IGUALDAD

Sacyr Conservación



PREACUERDO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SACYR CONSERVACIÓN

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, selección y contratación
- II. Formación
- III. Promoción
- IV. Retribución
- V. Conciliación y ejercicios corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- VI. Comunicación, sensibilización y lenguaje no sexista
- VII. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de genero
- IX. Prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

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 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 en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), y de conformidad con el artículo 114 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Resolución de 21 de septiembre de 2017), han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora Interna 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 la estipulación primera del mismo.
- II) Como paso previo a la negociación del presente 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, por la Empresa se continuará dando publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en Sacyr Conservación. 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 Conservación se ha alcanzado el presente acuerdo.

II. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

SACYR CONSERVACIÓN, S.A.U. , 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 (en la actualidad Sacyr Servicios) 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 del Grupo Sacyr 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.

Asimismo, 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 actuación y prevención frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto de 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 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 las 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.

CAPÍTULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación

El presente Plan extiende su aplicación y vincula a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa SACYR CONSERVACIÓN, S.A.U tenga o pueda tener.

Dicho Plan se extenderá igualmente a las Empresas filiales en las que tenga participación, les sea de aplicación el Convenio Colectivo del sector de la Construcción y, por tanto, se encuadre dentro de dicha actividad y aquellas UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan. Todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio, debiendo informarse, en su caso, a la Comisión de Seguimiento de Igualdad a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico de situación.

La Comisión Seguimiento de Igualdad 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 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 24 de abril de 2019 hasta el 24 de abril de 2023.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora que comenzará las negociaciones a tal fin tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, pudiendo prolongarse éstas hasta 6 meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. No obstante, la comisión de seguimiento podrá prorrogar este periodo por el tiempo que se estime necesario para la firma del siguiente plan.

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, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

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 que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

Medida 2: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección y contratación con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

Medida 3: 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 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.

Objetivo 2: Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad en la contratación.

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 especialmente a mujeres para ocupar puestos en aquellas posiciones donde se encuentran infrarrepresentadas, 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 conservación está abierto al colectivo femenino, 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 (apoyo operacional y personal técnico), respetando siempre lo establecido en la negociación colectiva.

Medida 1: Facilitar la incorporación de mujeres en los distintos puestos y áreas donde están infrarrepresentadas, como son en apoyo operacional y personal técnico, velando porque en los procesos de selección siempre haya una lista de candidatos/as finalistas paritaria 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.

Medida 3: La empresa, en el plazo de vigencia del plan, facilitará la contratación de al menos una mujer en el área de apoyo operacional donde están infrarrepresentadas.

Objetivo 4: Reducir la diferencia del porcentaje de contratación de mujeres a tiempo parcial.

Medida 1: Revisar las necesidades de los puestos y comprobar que la parcialidad es imprescindible.

Medida 2: Ofrecer a las mujeres que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial su reconversión a tiempo completo mediante la adaptación de jornadas y flexibilidad.

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 dentro de la organización posibilitando el acceso de más mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Medida 1: Estudiar el desarrollo de acciones de formación profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa.

Medida 2: Programar formación específica para el reciclaje de las personas que así lo requieran, tras finalizar la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a y/o excedencias por cuidado de menores o personas a cargo.

Objetivo 2: Formar a toda la plantilla, incluido las nuevas incorporaciones, en la importancia de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con especial hincapié a quienes tienen responsabilidad en la gestión de personal.

Medida 1: 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 2: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.

Medida 3: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.

Medida 4: 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 5: 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.

Medida 6: Sensibilizar a las nuevas incorporaciones a través de formación específica en la igualdad de género como principio transversal.

III. PROMOCIÓN:

Objetivo 1: Dar visibilidad a la promoción interna del personal de la empresa y garantizar que cualquier trabajadora tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción.

Medida 1: La empresa dispondrá de un registro de la cualificación de la plantilla, que esté actualizado en la medida de lo posible, y los cursos de formación que ha ido realizando.

Medida 2: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas encargadas de los procesos de promoción con el fin de garantizar la objetividad y evitar actitudes discriminatorias.

Medida 3: Informar a las personas en situación de excedencia o con reducción de jornada, relacionadas ambas situaciones con motivos familiares, de las vacantes existentes y posibilitarles la participación en ese proceso, para evitar que se pudieran ver perjudicadas las posibilidades de promoción.

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

Medida 1: Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción, basados en la capacidad profesional y preparación técnica, para alcanzar los objetivos del Plan de igualdad.

Medida 2: En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del género menos representado en el puesto que se trate.

IV. RETRIBUCIÓN:

Objetivo 1: Velar porque el salario de la plantilla se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, y logros profesionales de cada trabajador/a y que se rija por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medida 1: Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan 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.

Objetivo 3: Reducción de la brecha salarial.

Medida 1: Realizar un registro salarial, con el fin de conocer si existe brecha salarial y dar traslado a la Comisión de Seguimiento del presente Plan. Si del estudio realizado se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un plan de acción para su corrección.

V. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo 1: Velar por que la plantilla pueda compatibilizar su vida laboral, personal y familiar.

Medida 1: 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 y familiar de la plantilla, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.

Medida 2: Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, la plantilla puede optar, al reducir su jornada de trabajo, 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 3: Potenciar el uso de la videoconferencia durante la jornada laboral para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Medida 4: Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral y durante las mañanas, siempre que sea posible.

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

Medida 1: Se difundirán, teniendo en cuenta los distintos canales de comunicación interna, las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.

Medida 2: Velar para que quienes ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados.

Medida 3: Conceder como permiso no 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 comuniquen con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.

Medida 4: Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las/os trabajadoras/es 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, siempre y cuando no se pueda realizar fuera de la jornada laboral.

Medida 5: 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.

Objetivo 3: Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos el disfrute de las distintas medidas de conciliación.

Medida1: Promover y difundir acciones de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación de toda la plantilla de la empresa.

VI. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA:

Objetivo 1: Sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación como uno de los valores de la compañía.

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

Medida 2: Informar a la plantilla 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.

Objetivo 2: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje sensibilizando a 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: Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista.

Objetivo 3: Fomentar una cultura de igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.

Medida 1: Difundir externamente el compromiso que tiene el grupo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, informando a las empresas colaboradoras y proveedoras.

Medida 2: Dar visibilidad a la participación de la mujer en puestos de responsabilidad.

Medida 3: Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

VII. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Objetivo 1: Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral con perspectiva de género.

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.

Medida 3: Incluir en el informe anual de Prevención de Riesgos Laborales los datos que sean posibles desagregados por sexo.

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

Objetivo 1: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, 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, entre las que se incluyen las siguientes 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.

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) y a través de los medios internos en la empresa.

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

Objetivo 3: Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.

Medida 1: Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para solicitar ayuda médica o psicológica especializada.

Medida 2: 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 3: 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.

IX. PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, garantizando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.

Medida 2: Impartir formación, si no la tuvieran, a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones.

Medida 3: Sensibilizar a los empleados y empleadas a través de la información específica sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso en el trabajo.

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 Igualdad, se establecen las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y revisión anual de los mismos.
- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- 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.
- Análisis de la información cualitativa y cuantitativa entregada por la empresa con carácter anual.
- Elaborar durante el primer trimestre de cada año, un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan Igualdad.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de las medidas incluidas en el presente Plan.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta, 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 periódicas con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento 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, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudiera existir en otros acuerdos anteriores.