



I Plan de Igualdad de Matinsa



FICA
Industria,
Construcción y Agro



Matinsa





Áreas de Actuación

0. PREÁMBULO.....	2
1. ÁMBITO PERSONAL, ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL PLAN	5
2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN	6
3. FORMACIÓN	7
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	8
5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	10
6. Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar.....	10
7. CONDICIONES DE TRABAJO.....	13
8. RETRIBUCIONES.....	14
9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	15
10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO+	16
11. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA	17
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	18
13. GLOSARIO	21

0. PREÁMBULO

0.1. Compromiso de la Empresa con la Igualdad

Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico permanente y transversal a toda la organización, MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS S.A. declara su voluntad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de las medidas preventivas y correctoras necesarias para que en nuestra organización no pueda producirse discriminación alguna, directa ni indirectamente, por razón de sexo, sea cual sea la circunstancia o condición de las personas que lo integran.

Somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por este motivo, hemos asumido el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

En ese sentido, la Dirección se compromete a consolidar una cultura de igualdad de oportunidades y trato que promueva la eliminación de estereotipos en un sector representado mayoritariamente por hombres, implantando todas aquellas medidas de acción positiva que ayuden a eliminar las diferencias que pudieran detectarse.

Especialmente se respetará el principio de igualdad de género en la contratación y en el desarrollo de la carrera profesional y se integrará en todas las actuaciones que impliquen gestión y mando sobre personas.

Así, afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que repercutirá directamente en nuestra estructura interna y contribuirá al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

0.2. Resultados del Diagnóstico de Situación

Del diagnóstico de situación realizado debemos destacar los siguientes aspectos que marcarán las líneas maestras que conformarán el Plan de Igualdad de MATINSA:

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el 90% de la plantilla es subrogable en contratos con las distintas Administraciones Públicas que tienen una duración media de entorno a cuatro años. Además, esos puestos de trabajo no pueden verse ampliados o reducidos durante la vigencia de los contratos.

Las implicaciones de este factor productivo y organizativo son importantes.



Así, la contratación de personal se ve limitada a la cobertura de bajas vegetativas así como la cobertura de trabajos eventuales y estacionales (en prevención y extinción de incendios la campaña de alto riesgo y en conservación de carreteras la vialidad invernal).

Por otra parte, no ha existido un crecimiento orgánico sostenido de manera que la cartera de clientes se ha mantenido más o menos estable sin variaciones al alza, lo que limita la existencia de vacantes tanto de índole vegetativa de las contratadas como en puestos de trabajo no subrogables.

Sentados estos factores productivos y organizativos que condicionan los resultados del diagnóstico de situación, y por tanto, la adopción de medidas en el presente Plan de Igualdad, destacaremos los puntos más importantes encontrados en el diagnóstico y sobre los que se van a trabajar a lo largo de la vigencia del Plan.

El primer aspecto a señalar es que se trata de una Empresa con una escasa representación de mujeres de manera que estas representan el 11,52 % del total de la plantilla.

Esto hace que existan puestos en los que la representación femenina o bien es muy baja o bien es, directamente, inexistente.

Esto se debe, entre otros aspectos, a que, tradicionalmente, en el sector de la Conservación de Infraestructuras y en el sector de Conservación y Defensa del Medio Forestal la presencia del hombre ha sido muy mayoritaria.

Para cambiar esta situación, hay que hacer un ejercicio de dar a conocer el sector entre las mujeres como una apuesta por el empleo estable y de calidad, para incorporar a mujeres a la Compañía sobre todo en los puestos de personal operario y de mandos intermedios donde su presencia es casi nula.

En lo que se refiere a la promoción profesional, la Empresa no ha experimentado crecimiento orgánico, como hemos explicado anteriormente, por lo que, salvo alguna baja vegetativa, no ha habido posibilidad real de promoción de la plantilla (ni de hombres ni de mujeres).

No obstante, es necesario preparar a las mujeres que han evidenciado potencial de crecimiento para que puedan ocupar las plazas vacantes que se produzcan para evitar así los llamados “techos de cristal” o el estancamiento profesional.

En ese sentido, ya se han adoptado algunas medidas previas como la incorporación a una formación para mujeres pre-directivas a una trabajadora de la Empresa.

En cuanto a la retribución, se evidencia en el diagnóstico de situación la posible existencia de diferencia salarial en algunos puestos. Pero será la auditoría la que nos permita conocer con exactitud el alcance y los puestos afectados por la misma.

Por ese motivo, lo primero que se debe hacer en este capítulo es conocer con exactitud la situación real en las retribuciones con perspectiva de género sin perjuicio del deber de cumplir



el objetivo de eliminar la desigualdad de remuneración y, prioritariamente, aquella que haya sido generada por discriminación directa o indirecta.

En cuanto al Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar del diagnóstico se desprende que mientras los permisos de corta duración establecidos por Ley o Convenio son disfrutados por la inmensa mayoría de la población masculina, las medidas de conciliación de mayor duración y repercusión salarial, excedencias y reducciones de jornada, no son prácticamente adoptadas por los hombres.

De esta manera, siguen siendo las mujeres las que sacrifican horas de trabajo activo por el cuidado de familiares lo que repercute en su salario y en su carrera profesional.

Por lo tanto, se requiere una campaña de dar a conocer las medidas de conciliación existentes a los hombres que integran la plantilla así como dar mayores facilidades a las permitidas por la legislación vigente para que el hombre se corresponsabilice de la vida familiar evitando discriminaciones indirectas en las carreras profesionales.

En cuanto al acoso laboral y sexual, aunque la compañía no ha detectado ningún caso ni ha existido denuncia alguna en los últimos años, ello no obsta para seguir manteniendo medidas que perseveren en evitar esta lacra.

Como parte del compromiso de esta Empresa en la erradicación de la violencia a la mujer, la Empresa junto con los sindicatos mayoritarios, esto CC.OO y UGT, han llegado a un ambicioso acuerdo que permita a las mujeres que se encuentren en esta situación adoptar determinadas medidas en el ámbito laboral que las ayude a rehacer sus vidas y encuentren apoyo dentro de esta Empresa.

0.3.Objetivos generales del Plan de Igualdad

Los objetivos generales que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Favorecer una cultura corporativa que impregne todos los ámbitos de la Empresa.
- Asegurar el acceso al empleo de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.



- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Tanto estos objetivos como los particulares de cada apartado responden a las aspiraciones e intenciones que se compromete la empresa a mantener en aras de salvaguardar su voluntad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.

Dichos objetivos se tratarán de hacer efectivos a través de las medidas, que son las únicas con contenido obligatorio, y de los indicadores que se detallan a lo largo del plan.

1. ÁMBITO PERSONAL, ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL PLAN

1.1.Ámbito personal

Las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras de la mercantil MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS S.A. que se compromete a tratar de aplicarlas en aquellas Uniones Temporales de Empresa donde tenga presencia mayoritaria.

1.2.Entrada en vigor, duración y vigencia

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del mismo y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Plan con seis meses de antelación a dicha fecha, y en el supuesto de que, llegado el 31 de diciembre de 2023 no haya sido acordado un nuevo Plan, el presente se entenderá prorrogado, a fin de concluir las negociaciones del mismo por un plazo de seis meses.

Sin perjuicio de lo anterior, anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y en caso de que exista el correspondiente acuerdo.

A la finalización de la vigencia se elaborará un informe del cumplimiento del Plan

El presente Plan de Igualdad lo es a salvo de las condiciones más beneficiosas que pudieran tener las personas trabajadoras vinculadas al Plan en el Ámbito Personal. Si las condiciones fueran mejoradas por negociación colectiva o individual posterior, prevalecerán estas.

1.3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Plan de Igualdad, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas de este Plan, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

A estos efectos, las partes signatarias de este Plan se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Plan de Igualdad en su totalidad.

2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

En esta área se engloban medidas que tienen como objetivo el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla en todas las actividades que realiza la Empresa.

2.1. Objetivos

- Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la Empresa.
- Incorporar a las mujeres en aquellas vacantes de puestos en los que no tengan representación, o bien exista una diferencia de representación superior al 10% entre hombres y mujeres

2.2. Medidas

- Establecer un protocolo de selección con ausencia de toda discriminación y que favorezca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminando los estereotipos de género.
- En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades.

- Recoger información sobre los impedimentos constatados por la Empresa en la búsqueda de personal para puestos vacantes.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres a ocupar puestos en los que están poco o nada representadas.
- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, tendrá que procurarse que, al menos, una mujer forme parte del proceso de selección.
- Dar a conocer los sectores en los que la Empresa participa, así como sus condiciones laborales, con el objetivo de atraer al mejor talento femenino, priorizando los puestos en que exista una diferencia superior al 10% entre hombres y mujeres o en los que las mujeres no estén representadas. Dicha campaña tendrá KPI's de manera que se pueda medir su impacto.

2.3. Indicadores

- Nº y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Nº y porcentaje de contrataciones por puesto.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla.
- Nº de hombres y mujeres contratados en puestos en lo que exista una diferencia de representación superior al 10%.
- Comprobar el cumplimiento de los KPI establecidos en la campaña nacional de marca de empleador.

3. FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medias encaminadas a lograr, con acciones formativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres, y la sensibilización en materia de igualdad.

3.1. Objetivos

- Lograr una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia.
- Fomentar el conocimiento de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Compañía.

3.2. Medidas

- Establecer un plan de formación que facilite el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Capacitar a las mujeres con la finalidad de que se incorporen a los puestos donde estén infra-representadas.

- Realizar cursos de igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a toda la Empresa.
- La formación presencial interna se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Se favorecerá la formación semipresencial o a distancia, dentro del horario laboral.
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregados por sexo.
- Comunicar a las personas en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto o con reducción de jornada por motivos familiares, de la oferta formativa de la Empresa.
- Diseñar programas formativos para impulsar la promoción y el desarrollo de las mujeres en la Empresa, en los puestos en los que estén poco o nada representadas.

3.3. Indicadores

- Nº de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, puesto, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Nº de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Informe con las acciones formativas desagregadas por sexo.
- Datos de formación en función de los derechos de conciliación.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas aquellas medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

4.1. Objetivos

- Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.
- Capacitar a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.

4.2. Medidas

- Favorecer, en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, la preferencia del candidato mujer sobre el candidato hombre, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto.
- Establecer programas de promoción enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias



necesarias para acceder a aquellas vacantes que puedan surgir en puestos mayor importancia dentro de la Compañía.

4.3. Indicadores

- Estadística anual desagregada por género de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.
- Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

5.1. Objetivos

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la Empresa con perspectiva de género.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

5.2. Medidas

- Realizar una evaluación de puestos de trabajo que sea (i) objetiva (ii) que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización (3 MESES MAX. 6).
- En los convenios colectivos de Empresa o en los que la Empresa tenga una importancia relativa importante (superior al 5% dentro de la organización Empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

5.3. Indicadores

- Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.
- Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

6.1. Objetivos

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la Empresa y estableciendo mejoras respecto a la legislación vigente.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Asegurarse de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y del resto de materias objeto del presente plan.

6.2. Medidas

Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.

- Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información.
- Utilizar los canales de comunicación interna de la Empresa (tablones de anuncios, Web, nominas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la Empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.
- Identificar necesidades de conciliación en la plantilla para analizar y acordar dentro de la Comisión de seguimiento medidas que faciliten la conciliación.
- Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.
- Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante el período de un año. En caso de que el permiso se disfrutase a continuación del hecho causante, la empresa está obligada a concederlo en los términos solicitados. Si solicita el disfrute en otra fecha deberá de consensuarse entre trabajador y empresa.
- Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, con reserva de puesto de trabajo, como máximo 3 meses
- Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar por el cuidado de familiares dependientes, en los supuestos legalmente reconocidos a aquellos hombres que lo soliciten teniendo reserva de su puesto de trabajo durante dos años y el resto del periodo derecho preferente al reingreso en una vacante que se produzca en un puesto de trabajo equivalente
- Garantizar un permiso retribuido de dos días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales
- Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional
- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio
- Permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así

como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.

- En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso de dos días legalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación.
- La acumulación del permiso por cuidado de lactante se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.
- La empresa estudiará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos en aquellos centros donde resulte posible desde un punto de vista organizativo y productivo.
- Preferencia en los hombres en solicitudes de cambios de turno en la misma unidad organizativa y mismo puesto en plazas vacantes frente a candidatos o candidatas a igualdad de cumplimiento de requisitos que se encuentren en las siguientes circunstancias: (i) que sean padres que necesiten dicho cambio para adaptarse al régimen de visitas en casos de separación o divorcio, (ii) que tengan a su cargo familiares, hasta el primer grado, con niveles de dependencia grado 1 o 2 y (iii) se estudiarán los casos de otras circunstancias familiares que sean excepcionales en la Comisión de Seguimiento.
- Se abrirá el periodo de negociación previsto en el Art. 34.8 para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.
- Los padres que se acojan a reducción de jornada por guarda legal tendrán derecho a disfrutar de 3 días adicionales de permiso retribuido para atender situaciones de reposo por enfermedad del menor siempre que se presente el pertinente justificante médico.
- Los padres que disfruten de al menos dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre, tendrán derecho a disfrutar un día adicional de permiso retribuido, y de 2 días a partir del 1 de enero de 2022, a cargo de la empresa
- En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a que, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte del mismo. En el caso de maternidad, habrá de respetarse en todo caso el período de seis semanas inmediatas posteriores al parto como de descanso obligatorio.

- Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 18 horas anuales para acudir a consulta médica previo aviso de 48 horas (salvo presentación del parte de urgencias de hospital) y justificación de las horas de entrada y salida. Si lo solicitase un hombre, el permiso será de 20 horas. A partir del 1 de enero de 2022 el permiso será de 20 horas para las mujeres y 22 horas si se acoge un hombre.

6.3. Indicadores

- Folleto informativo.
Nº de personas que reciben el folleto.
- Nº de comunicaciones realizadas y personas informadas por sexo.
- Número de solicitudes de las medidas de este apartado y número de personas que han disfrutado las medidas desagregadas por género y la motivación de que la persona trabajadora no lo haya disfrutado, finalmente, la medida.
- Nº de padres que reducen su jornada.

7. CONDICIONES DE TRABAJO

7.1. Objetivos

- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

7.2. Medidas

- Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de igualdad de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá identificar las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- El Comité de Seguridad y Salud realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural del que informará a la Comisión de Seguimiento
- Elaboración y difusión de un Protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o cuidado del lactante.
- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

7.3. Indicadores

- Nº y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
- Nº y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para el embarazo o lactancia.
- Nº de hombres y mujeres con bajas de IT.
- Protocolo de protección maternidad y nº de personas a las que llega el protocolo.

8. RETRIBUCIONES

8.1. Objetivos

- Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la retribución.
- Garantizar, en el ámbito de la Empresa, un sistema de retribución en los que por la prestación de un trabajo de igual valor las personas trabajadoras perciban la misma retribución sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Reducción, de existir, la diferencia salarial de género.

8.2. Medidas

- Establecer indicadores que relacionen las diferencias salariales por puestos de trabajo identificados en la evaluación de puestos.
- Promover la igualdad de trato en la aplicación en las posibles revisiones salariales que hubiere, a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
- Realizar una valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación de los objetivos de este plan en el plazo de tres meses desde la firma del Plan de Igualdad.
- Contratar a una Empresa auditora para fijar criterios de auditoría salarial de cara a analizar la existencia de diferencia salarial, y los motivos de la misma.
- Llevar a cabo una auditoría salarial que mida la brecha salarial conforme a criterios objetivos avalados por una Empresa auditora externa en el plazo de 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
- Reducir la diferencia salarial que pudiera existir en dos puestos de trabajo a lo largo del Plan sin perjuicio de que la comisión de seguimiento pudiera establecer medidas adicionales a la vista del resultado de la auditoría salarial que se debe elaborar

8.3. Indicadores

- Resultados de la auditoría salarial.
- Plan de actuación para reducir, si existiera, la diferencia salarial.
- Evaluación de puestos de trabajo.

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

9.1. Objetivos

- Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la prevención del acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difundir el Plan de Igualdad.

9.2. Medidas

- Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.
- Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la Empresa.
- Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.
- Informar a las Empresas colaboradoras y proveedoras de la Compañía de su compromiso con la igualdad.
- Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo.
- Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de sesiones informativas.
- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad.

9.3. Indicadores

- Lenguaje e imágenes corregidos.
- Guía de lenguaje inclusivo y nº de persona que reciben la Guía por sexo.
- Nº de personas formadas por sexo.
- Nº de Empresas colaboradoras informadas.
- Nº de ejemplares editados.
- Nº de ejemplares difundidos.
- Nº de personas informadas por sexo.
- Manual de acogida adaptado.

10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO+

10.1. Objetivos

- Dar difusión al protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

10.2. Medidas

- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.
- Realizar un diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la Empresa en sus condiciones de trabajo y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento.
- Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas que no se admiten (Código de conducta).
- Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc... con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias de su incumplimiento.

10.3. Indicadores

- Chequeo de la difusión (medios internos).
- Nº de denuncias presentadas.
- Nº de denuncias archivadas.

11. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA

11.1. Objetivos

- Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Establecer mejoras con respecto a la Ley Orgánica 1/2004

11.2. Medidas

- La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.
- 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 equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.
- La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos dos años, desde que se acredite su situación como tal.
- La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de dos años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
- La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantengan dicha situación.
- 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 con derecho a percibir una compensación por importe equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un tope de una anualidad.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
- La Empresa, previa solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, incluirá como beneficiarios de las pólizas de seguro de salud, a la trabajadora y a sus hijos en

las condiciones previstas en las pólizas colectivas de la Empresa vigente, y abonará el 100% de las cuotas del seguro a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la modalidad media (actualmente “silver” del seguro concertado con ADESLAS) durante dos años.

- La Empresa valorará la concesión de un anticipo, de hasta 6.000 € en total aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para hacer el trámite.
- La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- La Empresa propondrá a la comisión de seguimiento un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género con la finalidad de dar cumplimiento a las medidas aquí contempladas de forma que se asegure la confidencialidad de la víctima.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

11.3. Indicadores

- Nº de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.
- Nº de anticipos concedidos
- Protocolo

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, interpretación, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento que se reunirá semestralmente.

La Comisión Paritaria de Seguimiento, en adelante Comisión de Seguimiento se encargará de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, que se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, los indicadores y cronograma para su evaluación.

Composición:

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada, de forma paritaria, por un mínimo de cuatro y un máximo de ocho miembros, con la siguiente composición:

- Cada una de las dos representaciones sindicales firmantes, designará a uno o dos miembros.

- La Dirección de la Empresa nombrará a dos a cuatro miembros.

En todo caso, para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones empresarial y sindical.

Asimismo, ambas partes, podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Plan de Igualdad.

Funciones:

- Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:
- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- 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 estas medidas
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección y de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer, con periodicidad anual, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo, así como promover el establecimiento de medidas que eviten dichas situaciones de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como de la interpretación, cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad
- Elaborar anualmente 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
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla



13. GLOSARIO

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

Diferencia salarial: Cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro (Art. 28 ET)

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: Órgano responsable de impulsar el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la empresa y representación social.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la Empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la Empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la Empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.).

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Evaluación de Puestos de Trabajo: Es la herramienta de la Empresa por la cual se identifican la totalidad de los puestos de trabajo de la misma y mide su importancia relativa dentro de la Empresa con criterios de coherencia y objetividad. Aunque no es el único sistema posible, siempre que se cumplan los criterios antes mencionados, se preferirán los sistemas de puntos por factor por ser estos los más adoptados.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la Empresa: Los planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Puesto de Trabajo: Es aquel que ha sido identificado en la Evaluación de Puestos de Trabajo y que recoge a naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, la responsabilidad del puesto en términos del impacto en el resultado económico de la Empresa, las condiciones laborales de tal manera que quede medida la importancia relativa del puesto dentro de la Empresa.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.