

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.

27 de Septiembre de 2018

1. INTRODUCCIÓN

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de SIEMENS RAIL AUTOMATION se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral y política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos en cualquiera de los centros de **SIEMENS RAIL AUTOMATION, S.A.U.**
- No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias de los Convenios Colectivos de aplicación y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.
- Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

4. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma, pudiéndose prorrogar de forma automática hasta un máximo de 1 año.

5. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

6. MEDIDAS

Han sido recogidas en el anexo correspondiente al presente plan, y que forma parte integrante del mismo, un total de 62 medidas específicas de actuación en las siguientes áreas:

1. Acceso
2. Contratación
3. Formación
4. Promoción
5. Retribución
6. Salud Laboral
7. Acoso Sexual y por razón de sexo
8. Violencia de Género
9. Comunicación y sensibilización
10. Conciliación

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

Del resultado de las actas de conclusiones sobre evaluación de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida realizado por la Comisión de Seguimiento se realizará una valoración, por parte del responsable de Igualdad que será presentado a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento. La primera revisión tendrá lugar durante el primer semestre de 2019. El resto de las revisiones tendrá periodicidad anual.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se recogerán las valoraciones de cada una de ellas, con detalle de la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de SIEMENS RAIL AUTOMATION, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento se constituirá por entre los miembros de la Comisión de Igualdad. Pudiendo celebrarse reuniones con asistencia de al menos 2 miembros por parte de la empresa y 2 por parte de la representación de los trabajadores.

Las funciones de esta comisión serán las recogidas en su reglamento de funcionamiento y en concreto:

- ✓ Reunirse de forma periódica y como mínimo cada 6 meses, o de manera extraordinaria cuando se requiera por alguna de las partes con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan.
- ✓ Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan.
- ✓ Elaborar actas anuales con las conclusiones sobre la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- ✓ Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, la información prevista en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en el que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

9. COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD

SIEMENS RAIL AUTOMATION viene trabajando en incrementar la conciencia sobre los derechos individuales de su plantilla, protegiéndolos y potenciándolos.

En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Lograr en SIEMENS RAIL AUTOMATION los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo es el compromiso de su Dirección, y a tal efecto se han establecido las medidas recogidas en el presente Plan de igualdad, para garantizar la igualdad real en el seno de nuestra empresa, siendo éste un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se tratará de potenciar estos principios ante terceros que se encuentren vinculados con la empresa, aun cuando no tengan relación laboral con la misma.

El Plan de Igualdad en SIEMENS RAIL AUTOMATION incluye a la totalidad de su plantilla, con la finalidad de crear un conjunto de medidas e instrumentos que parten de las ideas básicas de Transversalidad y Gestión Integral, lo que se impulsa a través de la creación de un responsable de Diversidad e inclusión.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la comunicación, tanto interna como externa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ANEXO

MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE SRA

1. ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo. b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, InfoJobs, prensa...) de las ofertas de la empresa. c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. 	<p>Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1</p>	<p>Talent Acquisition</p>	<p>31/03/2019</p>
<p>2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	<p>Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1</p>	<p>Talent Acquisition</p>	<p>31/12/2018</p>
<p>3. Introducir directrices y recomendaciones para garantizar una selección no sexista., tales como; preguntas no sexistas, posibilidad de CV ciegos, 1</p>	<p>Indicaciones a responsables que intervengan en el proceso de selección</p>	<p>Talent Acquisition</p>	<p>31/12/2018</p>

mujer en ternas de candidatos finales si fuera posible, etc.			
4. Formar al personal responsable de selección (entrevistas telefónicas y personales) en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección, procurando que la participación en el proceso de selección se lleve a cabo por un hombre y una mujer.	Número de personas formadas / número total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1	Talent Acquisition	31/12/2018
5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas y número de personas contratadas, por tipo de contrato) para su traslado a la Comisión de Seguimiento motivando las desviaciones producidas en los indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de candidaturas por sexo presentadas. • Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas 	Talent Acquisition	30/06/2019
6. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo.	Talent Acquisition	30/06/2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y en la estructura directiva.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.	Informe de la revisión	Comunicación Corporativa	31/03/2019
2. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a mujeres y hombres a ocupar puestos u ocupaciones en los que estén subrepresentadas/os.	Ofertas de empleo con mensajes incluidos.	Talent Acquisition	31/03/2019
3. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.	Número de mujeres y hombres contratados en puestos de responsabilidad en los que están menos representados Número de veces que se ha aplicado la medida.	Talent Acquisition	30/06/2019
4. Establecer para todos los procesos de selección que se realicen la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederá el sexo menos representado en las diferentes categorías y puestos.	Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	RRHH	30/06/2019
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan y a la RL'T de la composición de la plantilla según el sistema de clasificación profesional que se acuerde.	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	RR.LL	31/03/2019
6. Procurar alcanzar a la finalización del Plan de igualdad una presencia de mujeres del 35% en la plantilla, informando a la comisión de seguimiento de las desviaciones sobre su cumplimiento.	Número de hombres y mujeres en la plantilla.	RR.LL	30/09/2019 Anual

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Incrementar la presencia de mujeres en la organización.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	Nº de mujeres con contrato temporal transformado en indefinido Nº de hombres con contrato temporal transformado en indefinido	RR.LL	31/03/2019
2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos con jornada reducida en tiempo completo desagregados por sexo.	Nº de mujeres con contrato con jornada reducida transformado en tiempo completo Nº de hombres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo	RR.LL	31/03/2019
3. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.	Número de contratos de interinidad realizados por sexo y causa.	RR.LL	31/03/2019
4. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa por sexo.	Nº de bajas por sexo y motivo.	RR.LL	31/03/2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.:**Nombrar un responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.	RR.HH	31/12/2018

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:			
Mantener la actual cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, así como a los puestos de responsabilidad que intervengan en estas áreas. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / Nº de integrantes de cada departamento = tiende a 1	RR.LL	31/03/19
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	RR.LL	31/03/2019
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente incluidos los puestos de responsabilidad y la nueva plantilla.	Nº de cursos con módulos de igualdad/ nº de cursos impartidos.	RR.LL	31/03/2019
4. Realizar acciones de formación para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizados.	RR.LL	31/03/2019
5. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo incluyendo número de horas.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo y horas.	RR.LL	31/03/2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:**Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos propios de los diferentes cursos propios (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados	RRHH	30/09/2019
2. Sensibilizar al profesorado propio en igualdad de trato y oportunidades.	Nº de acciones de sensibilización y nº de participantes.	RRHH	31/03/2019
3. Asegurar la participación de mujeres en los programas de formación específica en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.	Número de mujeres formadas/ Número de personas formadas.	RRHH	31/12/2018

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Establecer programas específicos para la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia.	Documento de los programas. Actuaciones realizadas. Número de mujeres participantes	RRHH	30/06/2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
<p>1. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas. Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas. N° de mujeres promocionadas / N° personas seleccionadas. N° de hombres promocionados / N° de personas seleccionadas.</p>	<p>RR.LL</p>	<p>31/03/2019</p>
<p>2. Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con contrato con jornada reducida, y reducciones de jornada para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres y hombres.</p>	<p>N° de mujeres con jornada reducida promocionadas/N° total de promociones = distinto de 0 N° de hombres con jornada reducida promocionados/N° total de promociones= distinto de 0</p>	<p>RR.LL</p>	<p>31/03/2019</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.: Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.	Número de veces en que se aplica la medida Nº de ascensos a áreas, puestos o grupos profesionales en igualdad de méritos y capacidades.	Talent Acquisition / RRHH	31/03/2019
2. La empresa procurará alcanzar, a lo largo de la vigencia del Plan, un porcentaje de presencia del 25% de mujeres en la estructura jerárquica de la empresa con la finalidad de tratar de alcanzar en un plazo de nueve años el 35% de mujeres.	Número de mujeres por puestos/ Número de trabajadores totales	RR.HH RR.LL	30/09/2022

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 Realizar un seguimiento de la brecha salarial.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Realizar un seguimiento de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan tomando como referencia el sistema de clasificación profesional que se acuerde en el Convenio Colectivo.	Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el Anexo del Diagnóstico de Situación.	RR.HH	31/03/2019
2. Impulsar las medidas necesarias que permitan situar la brecha salarial de forma que a la finalización del Plan , esto es 4 años, el margen de brecha salarial se sitúa entre el 90% y el 110%.	Comparación de la tabla de brecha salarial realizada para el diagnóstico	RR.HH RR.LL	30/09/2019
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la Brecha salarial	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	RR.LL	30/06/2019

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Reforzar la dimensión de género en la política de salud laboral.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Los Comités de Seguridad y Salud informarán a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.	Informe de evaluación.	EHS - Servicio Prevención	31/03/2019
2. Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, tratamiento de fertilidad y la lactancia natural, e informará a la Comisión de Seguimiento.	Informe del comité elaborado	EHS -Servicio Prevención	31/03/2019

7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir el Protocolo de Prevención acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.	Canales de comunicación por los que se ha difundido el protocolo.	RR.LL / Comité	31/10/2018
2. Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RL'T para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.	Chequeo de la difusión (medios internos de la Empresa)	Comunicación Corporativa RR.LL / Comité	31/10/2018
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	EHS Servicio Prevención	31/03/2019
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	RR.LL	31/10/2018
5. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual.	Chequeo de la difusión (medios internos de la Empresa)	Comunicación Corporativa	31/10/2018
6. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas	RR. LL	31/03/2019
7. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	RR. LL	30/06/2019

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)	Comunicación Corporativa	31/03/2019
2. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de los gastos correspondientes a la mudanza y primer mes de alquiler.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RR.LL	31/12/2018
3. Establecer colaboraciones con ayuntamientos para facilitar el acceso al empleo de las víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas. Número de contrataciones realizadas.	Talent Acquisition	30/06/2019
4. Ofrecer ayuda psicológica para las empleadas, víctimas de violencia de género.	Nº de mujeres a las que se les ha ofrecido la ayuda.	EHS -Servicio de Prevención	31/12/2018
5. Ofrecer la posibilidad de contratación, si existieran vacantes, en otras empresas del Grupo.	Nº de mujeres a las que se les ha ofrecido ocupar vacantes en empresas del Grupo.	Talent Acquisition	31/12/2018

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Disponer de información estadística desagregada por sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los indicadores recogidos en el Plan de Igualdad	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	RR. LL	31/12/2019
2. Enviar a la plantilla el Plan de Igualdad para su conocimiento.		RRHH	31/12/2018

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc)) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Comunicación Corporativa	31/10/2018
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista	Documento del manual. Manual aplicado	Comunicación Corporativa	31/03/2019
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	RR.LL	31/10/2018

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3. :

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES/	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de “Igualdad de oportunidades” en los canales habituales de comunicación interna, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Comisión de seguimiento.	31/03/2019
2. Difundir comunicados referentes a la igualdad de oportunidades.	Comunicaciones realizadas.	Comisión de seguimiento.	31/03/2019
3. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Espacio incluido.	Comunicación Corporativa	31/03/2019
4. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio dedicado a la igualdad incluido.	RR.LL	31/12/2019 Resto del plan
5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Compras	31/12/2019
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Comunicación Corporativa	31/12/2019

7. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	RR.LL / Resp. Igualdad	31/12/2019
8. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Comunicación Corporativa	31/12/2019
9. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes)	Comunicación Corporativa / RRLL	31/12/2019
10. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad,	Nº Acciones desarrolladas. Nº de personas informadas Comunicaciones realizadas	Comunicación Corporativa	31/12/2019
11. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones, información específica sobre el plan de igualdad	Manual de acogida adaptado	Talent Acquisition	31/12/2019

10. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Favorecer la conciliación y fomentar la corresponsabilidad mujer/hombre			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Equiparar el complemento de prestación recogido en el art. 17 a) del Convenio colectivo para la maternidad, a la situación de paternidad.	Número de paternidades producidas.	RR. LL	A la firma del Plan de Igualdad
2. En los supuestos de solicitud de flexibilidad más allá de lo que prevé el Convenio Colectivo, se analizará cada caso procurando facilitar en la medida que sea compatible con las necesidades organizativas del área o departamento.	Número de paternidades / otros solicitadas. Número de trabajadores en situación de mobile working por paternidad / resto plantilla	RR. LL	A la firma del Plan de Igualdad
3. En el marco establecido por las políticas de Grupo en materia de Mobile working, podrán promoverse acciones que permitan el disfrute por los trabajadores de este tipo de medidas, siempre que sean compatible con la organización empresarial y en supuesto de necesidad acreditada		RR. LL	
4. El permiso de paternidad se mejorará en 2 semanas por encima del legalmente establecido siempre y cuando éste sea inferior a 16 semanas (actual duración legal del permiso de maternidad) Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el trabajador podrá hacer uso de hasta 4 semanas de teletrabajo, que se disfrutaran a la finalización del permiso de paternidad, en las que podrá prestar sus servicios desde su domicilio, siempre y cuando la función y tareas que desempeña sean compatibles con el trabajo en remoto y las		RR. LL	A la firma del Plan de Igualdad.

necesidades organizativas del departamento. Durante esta situación, el trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación en todo caso lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.			
---	--	--	--