

PLAN DE IGUALDAD

Sacyr Facilities



PLAN DE IGUALDAD DE VALORIZA FACILITIES S.A.U (SACYR FACILITIES)

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

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 los convenios colectivos que sean de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan 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) Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de Valoriza Facilities (Sacyr Facilities) se ha alcanzado el presente acuerdo.

II. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

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

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

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

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

En el Código de Conducta del Grupo Sacyr se recoge el compromiso 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.

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

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de 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. 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.
9. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

CAPÍTULO SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación.

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

Dicho Plan, se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan, como a todas sus filiales de la división, salvo aquellas que tengan o deban tener un Plan de Igualdad propio.

Lo pactado en el presente Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento salvo mejoras establecidas en los Convenios Colectivos que sean de aplicación.

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, pero se mantendrá hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad, manteniéndose vigente el presente hasta que se firme el siguiente.

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 Y SELECCIÓN

OBJETIVO 1.1.: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la/del candidata/o a partir de procedimientos, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDAS:

1. Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:
 - 1.1. Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido.
 - 1.2. Adoptar un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.
 - 1.3. 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 sexista que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

2. Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
3. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en Valoriza Facilities (Sacyr Facilities).

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una presencia equilibrada en género y facilitar la incorporación de personas en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, respetando siempre lo establecido en la negociación colectiva.

MEDIDAS:

1. Velar porque en los procesos de selección siempre haya una lista de personas candidatas finalistas equilibrada en género.
2. Aplicar las medidas de acción positiva en la política de selección para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos y áreas profesionales masculinizadas de la empresa.
3. En igualdad de condiciones, cuando existan vacantes dentro de la compañía tendrá preferencia el personal de la empresa. En el supuesto caso que no se cubra dicha plaza con personal interno, se ofrecerá externamente.
4. 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.

ii. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

MEDIDAS:

1. Favorecer e intentar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado.
3. Favorecer e intentar adoptar medidas de acción positiva para que en los casos donde haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia el sexo menos representado en ese tipo de jornada.

iii. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS:

1. Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Área profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares,) así como de los requisitos para promocionar.

2. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos y áreas masculinizados.
3. A lo largo de la vigencia del plan, se incrementará la promoción de mujeres en la Empresa, en igualdad de condiciones siempre y cuando se den los requisitos de idoneidad, capacidad y mérito.

iv. **FORMACIÓN**

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla y que asegure el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

MEDIDAS:

1. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y personal de estructura con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
2. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades.
3. Incorporar en los itinerarios formativos de la empresa, en los que sea posible, un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando así la formación en esta materia para toda la plantilla de la Empresa.
4. Promover, la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento, etc.
5. Formar a los integrantes de la Empresa representados en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

MEDIDAS:

1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas. Los criterios a la hora de decidir qué trabajadoras/es deben recibir los diferentes cursos de formación será el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar con independencia de su género.
2. Realizar la formación, preferiblemente dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
3. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por excedencias por cuidado de hijos/as de larga duración, así como bajas de larga duración.
4. Informar a todos los empleados/as de la Empresa de la formación y que pueden participar, con independencia de que su contrato esté suspendido por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación.

v. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

MEDIDAS:

1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla no subrogable en el que se analicen las retribuciones fijas y variables de las mujeres y de los hombres, por categorías profesionales.

2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
3. Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.

vi. **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar que en la Empresa se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

MEDIDAS:

1. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (maternidad, paternidad, reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos y familiares) ejercidos según el sexo y tipo de contrato.
2. Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral y preferentemente durante las mañanas, siempre que sea posible.
3. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto al tiempo de descanso, así como de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla, procurando evitar el envío de emails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.
4. Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
5. En relación a la lactancia, se estará a lo previsto en la legislación vigente y en aquellos casos donde nada se indique, se favorecerá la acumulación en jornadas completas con un total de 14 días naturales una vez finalizado el periodo de maternidad, según la política de conciliación interna.

6. De acuerdo con la legislación vigente, cuando el periodo de vacaciones de la plantilla coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, baja maternal o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, maternidad o paternidad, aunque haya terminado el año natural que corresponda.
7. 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.
8. Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, el personal de estructura puede optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.5 de ET, 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.
9. El permiso por matrimonio/pareja de hecho podrá ser disfrutado de forma voluntaria por la plantilla en diferente fecha al hecho causante, con el límite de un año natural.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Promover en la empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

MEDIDAS:

1. Se difundirá, teniendo en cuenta los distintos canales de comunicación interna, las medidas de conciliación y permisos establecidos en la ley 3/2007, es decir maternidad, paternidad, reducciones de jornada y excedencia por cuidados de hijos y familiares, y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.
2. Concienciar, promover y difundir una campaña de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación a toda la plantilla de la empresa.
3. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de

reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 30 horas al año, revisables en casos excepcionales.

4. En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.
5. 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 comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisables en casos excepcionales.
6. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes.
7. La Empresa facilitará a través de la mutua o entidad colaboradora, la solicitud y tramitación del subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Además, se facilitará que esta reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores se pueda acumular en jornadas completas.
8. Posibilidad de unir las vacaciones del año en curso al permiso de paternidad.

vii. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de

adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS:

1. Elaborar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.
2. Realizar un informe sobre la Evaluación de Riesgos por embarazo y lactancia natural que se realice en la Empresa.
3. Disponer de informe sobre siniestralidad por sexos y categoría.

viii. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS:

1. Dar a conocer la existencia del Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de una campaña de difusión del mismo.
2. 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.
3. Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, y stakeholders los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades.
4. Informar sobre las acciones y seguimiento que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de los distintos canales y herramientas internas con las que cuenta la Empresa, a fin de potenciar una cultura basada en estos principios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS:

1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de la creación de un espacio sobre "Igualdad" en los tabloneros de anuncios, en los que se incorpore y difunda las acciones en materia de igualdad.
2. Potenciar el uso del lenguaje no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos.
3. Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.
4. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
5. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones.
7. Editar el plan de igualdad (ya sea de forma digital o en papel) y realizar una campaña específica de difusión del mismo.
8. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, en la que se comunique la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.

ix. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

MEDIDAS:

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.
2. 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.
3. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
4. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.
5. 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 el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 18 meses.
6. 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.
7. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad 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.

8. No computarán como absentismo a efectos de despido individual por causas objetivas en los términos del artículo 52 d) del ET, las ausencias justificadas.
9. En los casos de traslado por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 2 o 3 días adicionales a los establecidos en los Convenios colectivo, dependiendo de si el traslado es dentro de la provincia (2 días) o fuera (3 días).
10. 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 su caso, las 20 sesiones totales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.
11. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de localidad, siempre que mantenga la relación laboral con la Empresa. La ayuda económica consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, con el límite de 600 euros y por una sola vez, siempre contra factura.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS:

1. Sensibilizar con la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

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.

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

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones semestrales 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.

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

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

- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Durante el último trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.

- 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 estimasen oportunas.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

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.