

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4634 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cafestore, SAU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Cafestore, S.A.U. (código de acuerdo número 90101242112019), que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2019 de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Federación Estatal del sector de Servicios, Movilidad y Consumo-UGT y la Federación Estatal de Servicios-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de marzo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PLAN DE IGUALDAD DE CAFESTORE

El presente Plan se estructura de la siguiente forma:

Capítulo primero: Preámbulo.

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

Capítulo segundo: Ámbito de aplicación y vigencia.

Capítulo tercero: Áreas de Actuación.

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

IX. Prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Capítulo cuarto: Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

ANEXO

Protocolo de Acoso

CAPÍTULO PRIMERO

Preámbulo

I. Introducción

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

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

I. El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de la sociedad, afectando a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan.

II. Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado por expertos en la materia un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.

III. Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad, se continuará dando publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

IV. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de Cafestore se ha alcanzado el presente acuerdo.

De conformidad con el artículo 45 de la L.O.I, las partes han negociado y elaborado de buena fe el presente documento. Este Plan de Igualdad ha sido negociado en un periodo de 8 meses.

Suscriben y firman el presente Plan de Igualdad de Cafestore las siguientes partes:

- La Dirección de Cafestore.
- La Federación Estatal del Sector de Servicios, Movilidad y Consumo-U.G.T.
- La Federación Estatal de Servicios-CC.OO.

II. Presentación de la empresa

Cafestore, 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 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.

En el mencionado acuerdo marco se estableció la estructura, objetivos y finalidad de los distintos planes de igualdad con el fin de impulsar la negociación de los mismos.

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

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

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

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

III. Definiciones

– Acoso moral: Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales.

– 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.

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

– Brechas de género: diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

– Corresponsabilidad: la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

– 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

– 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.

Pero, además, la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí discriminaciones:

Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

– Garantía de indemnidad frente a represalias: se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

– Empoderamiento: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Beijing, se relaciona al empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

– Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

IV. Objetivos del plan de igualdad

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

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
5. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
6. Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
8. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
9. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito de aplicación: El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Cafestore, S.A. 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.

En relación al ámbito de aplicación, el mismo se refiere a los centros de trabajo de Cafestore, así como quedan incluidas, a aquellas otras sociedades 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 que cuenten con una plantilla inferior a 250 personas, entre ellas Burguerstore. En este caso, se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad a fin de que se valore, en su caso, una posible adaptación tras el estudio de su diagnóstico individualizado.

Para el caso de que se trate de sociedades y UTES con una plantilla superior a 250 personas, se analizará con carácter previo en la Comisión de Seguimiento su posible inclusión en el presente plan o la necesidad de negociar uno específico.

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

Ámbito temporal y vigencia del Plan: El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tiene una vigencia de 4 años, desde la firma del presente documento.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, es decir 18 de noviembre de 2022, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad comprometiéndose ambas partes a acordar una prórroga del presente plan por el tiempo estimado de negociación, teniendo en consideración la duración de la negociación de este plan.

CAPÍTULO TERCERO

Áreas de actuación

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

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

I. Acceso al empleo:

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

Medida 1: La Empresa velará para que tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacante no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexista que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

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

Medida 3: Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a las personas candidatas poniéndose énfasis en la igualdad de género.

Medida 4: Mantener como criterios de valoración de las candidaturas, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto.

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

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

Medida 2: Se garantizará la publicación de todas las ofertas de empleo en los canales de difusión establecidos por la empresa para que la información llegue por igual a hombres y a mujeres, haciendo especial relevancia a las ofertas de puestos con mayor responsabilidad y con contrato indefinidos.

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

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

Medida 1: Facilitar la incorporación de personas de ambos sexos en los distintos puestos y áreas.

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

Medida 3: En los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.

Medida 4: Poner a disposición de la plantilla un modelo de solicitud de aumento de jornada.

Medida 5: En los casos que haya una vacante de contrato indefinido, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia las mujeres con contrato fijo discontinuo.

II. Formación:

Objetivo 1: Establecer una cultura basada en la igualdad 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.

Medida 1: Incorporar en los itinerarios formativos de habilidades de la empresa un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando así la formación en esta materia para toda la plantilla de la empresa.

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

Medida 3: Los criterios a la hora de decidir qué trabajadoras/es deben recibir los diferentes cursos de formación será el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar con independencia de su género.

Medida 4: Procurar que toda la plantilla de la Empresa pueda participar, con independencia de que su contrato está suspendido ejerciendo derechos a la conciliación en la realización de cursos de formación.

Medida 5: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.

Medida 6: Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.

Medida 7: La formación en materia de igualdad podrá ser presencial o/y on-line y se realizará preferentemente dentro del horario laboral.

Medida 8: Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas de desarrollo profesional para favorecer el acceso a los puestos en los que estén menos representados.

III. Promoción:

Objetivo 1: Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción.

Medida 1: Cuando existan vacantes que supongan una promoción dentro de la compañía tendrán preferencia el personal de la empresa, antes que contrataciones externas, siempre y cuando se cumplan los requisitos.

Medida 2: En igualdad de condiciones tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

Medida 3: Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.

Medida 4: Se respetarán los procedimientos de promoción que se establecen en los Convenios Colectivos o Políticas Internas de la Empresa, publicando en su caso las plazas vacantes que se originen en puestos de mayor responsabilidad, los requisitos específicos que son necesarios para cubrir la plaza vacante y haciéndose extensiva su publicidad, a través de los tabloneros de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado por la empresa.

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

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

Medida 2: Informar en los seguimientos profesionales a las personas que hayan optado a una promoción, en su caso, del resultado, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y cualidades.

IV. Retribución:

Objetivo 1: Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.

Medida 1: Analizar las posibles diferencias salariales por género y centro de trabajo a igualdad de condiciones y capacidad e idoneidad de condiciones de trabajo.

Medida 2: Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.

Medida 3: Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación perjudica sobre los salarios de mujeres y hombres.

V. Conciliación y corresponsabilidad:

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

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

Medida 2: Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.

Medida 3: Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, la plantilla puede optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.5 de E.T, a fijar un porcentaje de reducción de jornada, calculado en cómputo anual de tal forma que no tenga que materializarse, necesariamente, ni los viernes ni durante la jornada intensiva en los centros de trabajo donde la hubiese.

Medida 4: Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Medida 5: En relación a la lactancia, se estará a lo previsto en la Legislación vigente y se favorecerá la acumulación en días, según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad.

Medida 6: Velar para que la plantilla que ejerza los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral y los propios de la empresa, con el fin de conciliar su vida laboral, personal y familiar, no se vean perjudicados en su formación o promoción.

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

Medida 1: La plantilla que no lo tenga reconocido en el Convenio colectivo aplicable y como mejora para esta, tendrá derecho a la asistencia de consultas de médico y el acompañamiento de un menor de 12 años o familiar de primer grado a consulta de médico, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral. A partir de la tercera ocasión en el mismo año y si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual.

Medida 2: Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decida someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.

Medida 3: Como mejora a lo establecido legalmente, en los casos de adopciones internacionales, la plantilla podrá solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando la plantilla pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.

Medida 4: 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 10 horas al año.

Medida 5: 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.

Medida 6: A fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, se promoverá para los trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 12 años o personas dependientes a su cargo la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la mejora de la productividad en las empresas.

Medida 7: Se considerará causa justificada para el disfrute de una licencia no retribuida de máximo 30 días naturales, el fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de descendientes, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

Medida 8: Dar preferencia de permanencia en la provincia en la que el trabajador o trabajadora tenga su residencia para la aplicación de medidas relacionadas con la movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.

Medida 9: Favorecer el cambio de turno a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre y cuando se justifique que los mismos no se pueden realizar fuera de la jornada de trabajo.

Medida 10: Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.

VI. Comunicación y lenguaje no sexista:

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

Medida 1: Dar a conocer la existencia del presente Plan a toda la plantilla.

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

Medida 3: Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de la plantilla, evitando envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.

Medida 4: Se difundirán, teniendo en cuenta los distintos canales de comunicación interna, las medidas de conciliación establecidas en el presente Plan y permisos establecidos en la ley 3/2007, es decir maternidad, paternidad, lactancia, reducciones de jornada y excedencia por cuidados de hijos y familiares, y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.

Medida 5: Concienciar, promover y difundir una campaña de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación a toda la plantilla de la empresa.

Objetivo 2: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje. Sensibilizando a la plantilla es acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

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

Medida 2: Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.

VII. Salud y prevención de riesgos laborales:

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

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

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

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

VIII. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género:

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

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

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

Medida 3: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

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

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

Medida 6: 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.

Medida 7: Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia 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 1.500 euros y por una sola vez, siempre contra factura.

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

Medida 1: Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

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

IX. Prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:

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

Medida 1: Incorporar como anexo del Presente Plan el Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que ha elaborado la Empresa.

Medida 2: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, garantizando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.

CAPÍTULO CUARTO

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

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

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

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

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

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

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

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

Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

Cláusula final.

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