

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19931 *Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad del Grupo de empresas Gamesa que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos sectoriales que le son de aplicación.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del Grupo de empresas Gamesa que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos sectoriales que le son de aplicación, Plan de Igualdad que fue suscrito, con fecha 2 de septiembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección del grupo de empresas en representación del mismo y de otra por las organizaciones sindicales FIA-UGT, MCA-UGT, FITEQA-CCOO, FI-CCOO y ELA, que representan a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.
Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de diciembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO DE EMPRESAS GAMESA

1. Compromiso de Gamesa con la Igualdad de Oportunidades

Gamesa vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación internacional, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como Gamesa y la promoción constante de la Igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la Gestión del Capital Humano de la Compañía.

Gamesa ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

Capital humano.—Gamesa fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social.

Asimismo, se recoge en el Código de Conducta: Punto 3.3 Igualdad de Oportunidades.—Gamesa con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete:

A que la selección y promoción de empleados y empleadas de Gamesa se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo (con los derechos personales de los mismos).

Y, en referencia a la conciliación, establece: Punto 3.6 Conciliación de la vida profesional y personal.—Gamesa consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas afectadas.

Gamesa trabaja, desde su «Lifestyle Program», para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

Gamesa pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Asimismo, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en España, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. La dirección de Gamesa y los representantes sindicales han negociado y acordado este plan de igualdad, desde este marco legal, pero también desde el compromiso organizativo.

El plan de igualdad de Gamesa pretende ser un marco general de actuación para todas sus empresas en España y en el resto de los países en los que está presente, sin perjuicio de otras acciones específicas que se puedan considerar en centros o unidades concretas, para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria. Este Plan será de aplicación directa en las sociedades de Gamesa en España identificadas en el Anexo I y será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de centros de trabajo de Gamesa en el mundo.

2. Principales conclusiones del Diagnóstico de Género y de la Encuesta de Opinión de Empleados y Empleadas (People survey)

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Gamesa realizó un diagnóstico de género, en el ámbito de sus centros de trabajo en España. Del cual detallamos las principales conclusiones a continuación. Con objeto de actualizar los datos presentados, el presente diagnóstico se completará con un documento que dará una visión actualizada de los principales indicadores referidos.

Este diagnóstico, finalizado en diciembre de 2008, abordó los siguientes apartados:

1. Análisis de Plantilla (datos globales y por unidades de negocio).
2. Cultura.
3. Selección.
4. Desarrollo y promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
8. Comunicación, lenguaje e imagen.
9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia.

Además del análisis cualitativo y cuantitativo, el diagnóstico se ha completado con las opiniones de los empleados y empleadas sobre temas relativos a diversidad e igualdad, recogidas en la Gamesa People Survey o encuesta de opinión de Gamesa, realizada a nivel mundial a finales de 2008.

Las principales conclusiones han sido las siguientes:

Gamesa es una empresa que refleja en sus principios de responsabilidad social corporativa, estrategia y código de conducta, su compromiso con la igualdad y la no discriminación.

Gamesa cuenta con un 27% de mujeres en su plantilla. En comparación con otras empresas del sector energético, este porcentaje es positivo, con casi 10 puntos de diferencia por encima de la media del sector energético.

Las áreas de Gamesa con mayor equilibrio de género son promoción y venta de parques, control de gestión y unidades corporativas. En las dos últimas, este equilibrio se explica por el tipo más amplio de perfiles de profesionales que se requieren. Promoción y ventas de parques, sin embargo, aun siendo una unidad cuyos perfiles principales son ingenierías, presenta una foto muy favorable respecto del número de mujeres en la unidad.

La representación de mujeres en posiciones directivas sólo alcanza el 10%.

La edad y la antigüedad no son factores que afecten a las oportunidades de género en Gamesa. La plantilla de Gamesa es joven, el 79% se encuentra por debajo de 40 años y con una antigüedad baja, el 60% con menos de 10 años, que se debe en gran medida a la propia creación de Gamesa como grupo.

Se observa un cambio de tendencia en la contratación de mujeres en los últimos cinco años, con un aumento de 8 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres respecto a los años anteriores. Esta tendencia se mantiene en la mayoría de las unidades de Gamesa.

Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. Al contrario, existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.

Respecto a la formación, sólo existen datos de participantes globales por género, sin desglose por áreas, tipo de formación o cursos, horas de formación, etc. Los datos globales analizados no muestran diferencias entre hombres y mujeres, pero para llegar a conclusiones significativas en este apartado es necesario disponer de información más detallada.

Respecto a la retribución, en el análisis realizado para el personal de gestión, se han observado diferencias positivas, tanto a favor de hombres como de mujeres. Los topes máximos de los hombres en la mayoría de los diferentes niveles de las áreas, son superiores a los máximos de las mujeres.

Gamesa aplica las medidas de conciliación y flexibilidad de los diferentes convenios a los que están adscritos los centros de trabajo. Dependiendo del convenio, estas medidas incluyen mejoras, como por ejemplo: elección de turnos para mujeres embarazadas, flexibilidad en la distribución anual de horas para permitir días libres en puentes o Navidad, flexibilidad horaria de entrada y salida en algunos centros, etc.

Respecto a la Comunicación, Lenguaje e Imagen, el planteamiento es positivo y orientado sobre todo a potenciar la comunicación Interna. En los canales analizados no se observan signos de discriminación. Tanto el lenguaje como las imágenes que se utilizan son neutros. Se deben mejorar los anuncios de empleo.

Gamesa tiene definido un borrador de protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso, que quiere hacer extensible a todas sus empresas en el mundo.

Gamesa tiene identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo y lactancia natural. En colaboración con gestión del capital humano se ha establecido un procedimiento para la gestión de las solicitudes de prestación de mujeres con riesgo para su embarazo o para la lactancia.

Las opiniones de mujeres y hombres (recogidas en Gamesa people survey o encuesta de opinión de empleados y empleadas de Gamesa) sobre igualdad y conciliación son muy similares y positivas para más del 60% de los empleados y empleadas, salvo en lo referente a la igualdad en la selección, en el que sólo un 48% de las mujeres opinan que tiene las mismas posibilidades frente a un 68% de los hombres.

3. Plan de Igualdad

3.1 **Ámbito de aplicación.**—El presente Plan marco de igualdad resulta aplicable a todas las empresas de Gamesa y a todos sus centros de trabajo sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros. Las sociedades actuales de Gamesa en España a las que se aplica el presente plan se encuentran recogidas en el anexo I, si bien también será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de centros de trabajo de Gamesa en el mundo.

3.2 **Criterios generales.**—Se desarrollarán los criterios generales mínimos para la adaptación del presente plan en todos y cada uno de los centros de trabajo de Gamesa, en los siguientes ejes.

3.3 **Ejes de actuación.**—En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de Gamesa se estructura en 7 ejes de actuación:

1. Liderazgo y cultura.
2. Comunicación.
3. Selección.
4. Desarrollo y promoción.
5. Conciliación.
6. Prevención del acoso laboral.
7. Ayuda víctimas de violencia de género.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

Objetivos a alcanzar.

Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifica la persona responsable y las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

Eje 1. Liderazgo y cultura.

Objetivo 1.1 Fomentar una cultura de diversidad e igualdad en Gamesa.

1. Acciones:

1.1.1 Crear una comisión permanente de diversidad e igualdad.

1.1.2 Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la empresa, así como:

Porcentaje de mujeres y hombres, global y por áreas de negocio, en función de la organización de Gamesa.

Porcentaje de mujeres y hombres por niveles organizativos (representación de mujeres en niveles de responsabilidad).

Participantes y número de horas en acciones de formación por género y área.

Porcentajes de mujeres y hombres incorporados por área.

Promociones por nivel, género y área.

1.1.3 Revisar trimestralmente los avances del plan de igualdad en la comisión permanente de diversidad e igualdad.

1.1.4 Presentar anualmente los avances del plan de igualdad al comité de dirección de Gamesa.

Objetivo 1.2 Sensibilizar a las personas de Gamesa en diversidad e igualdad.

Acciones:

1.2.1 Diseñar sesiones formativas sobre diversidad e igualdad y su impacto en los diferentes procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional). Estas sesiones podrán, bien integrarse en las acciones formativas de contenido más amplio sobre habilidades dirigidas a mandos y directivos, bien impartirse de forma específica para todas las personas de Gamesa o para determinadas funciones. Se contará con formación específica de sensibilización y conocimiento de la materia para los siguientes colectivos:

1.2.1.1 Equipos de Gestión del Capital Humano.

1.2.1.2 Representaciones sindicales.

Objetivo 1.3 Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas sobre diversidad e igualdad.

Acciones:

1.3.1 Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las sucesivas encuestas de opinión que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que pertenecen a la plantilla.

1.3.2 Establecer objetivos y acciones específicas de mejora a partir de los resultados obtenidos en la Gamesa People Survey o encuesta de opinión de empleados que realiza Gamesa. Los objetivos de mejora y acciones específicas en materia de igualdad también formarán parte de los planes de acción que se derivan de la encuesta de opinión. Tendrán dimensión global y local.

Eje 2. Comunicación.

Objetivo 2.1 Reforzar la cultura de diversidad e igualdad de Gamesa, tanto interna como externamente.

Acciones:

2.1.1 Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y diversidad y comunicar periódicamente los avances del Plan.

2.1.2 Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.

2.1.3 Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Gamesa mediante entrevistas para la intranet o la revista de empresa.

2.1.4 Informar a todos los grupos de interés de Gamesa (empleados y empleadas, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

2.1.5 Comunicar periódicamente los avances del Plan de igualdad a todos los empleados y empleadas, a través de los canales formales de comunicación disponibles.

Eje 3. Selección.

Objetivo 3.1 Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía.

Acciones:

3.1.1 Plasmar el compromiso de Gamesa con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

3.1.2 Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por lo tanto, no presentar su candidatura.

3.1.3 Establecer programas específicos para selección/promoción del sexo menos representado, en los términos establecidos en el procedimiento de Selección/promoción de Gamesa, que está determinado por criterios de igualdad.

3.1.4 Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.

3.1.5 Diseñar acciones de sensibilización social a instituciones o centros educativos locales, para dar visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece Gamesa, sin limitaciones de género.

Eje 4. Desarrollo profesional y promoción.

Objetivo 4.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

4.1.1 Implementar programas de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.

4.1.2 Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas. Crear acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.

Seguimiento anual del porcentaje de mujeres/hombres promocionadas/dos por niveles.

Seguimiento anual de candidaturas de mujeres/hombres presentadas a procesos de promoción.

Identificación de número y categoría profesional de mujeres con posibilidades de promoción.

Fomento de la participación de mujeres en la formación continua.

Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de las mujeres con potencial para promocionar.

4.1.3 Incorporación de programa de formación en el catálogo de formación de Gamesa en cultura, diversidad y conciliación, que incluya contenidos sobre la Ley de Igualdad.

Eje 5. Conciliación vida profesional y personal.

Objetivo 5.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida familiar/personal y profesional.

Acciones:

5.1.1 Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todas las sociedades Gamesa en España y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo.

5.1.2 Realizar informes segregados por género que recojan cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3 Información a nivel de centro a toda la plantilla, de los derechos existentes en la ley de conciliación y la ley de igualdad o en el convenio colectivo del centro, poniendo especial énfasis en los que pueden ejercitar, indistintamente, hombres y mujeres.

5.1.4 Dado que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, se fijará como objetivo básico futuro de desarrollo de esta materia el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

5.1.5 Se analizará, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.

Eje 6. Prevención del acoso.

Objetivo 6.1 Implementación mundial del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y del acoso moral o mobbing.

Acciones:

6.1.1 Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y del acoso moral o mobbing.

6.1.2 Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida.
- b) Publicación en la intranet.
- c) Distribución a los representantes de los trabajadores.
- d) Inclusión del protocolo como Anexo 2 en el plan de igualdad.

6.1.3 Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

6.1.4 Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros del comité de diversidad e igualdad.

Eje 7. Garantías para personas víctimas de violencia de género.

Gamesa garantiza que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el estatuto de los trabajadores, a raíz 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 del 2004:

Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, que el/la Juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Gamesa pondrá en marcha las siguientes medidas:

Objetivo 7.1 Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

Acciones:

7.1.1 Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.

7.1.2 Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.

7.1.3 Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de Gamesa que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

7.1.4 La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Gamesa, tendrá derecho a percibir durante un período máximo de 6 meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler. Esta ayuda tendrá un límite máximo de 500 euros mensuales.

7.1.5 Formar a los equipos de gestión del capital humano localmente y a los miembros del comité de diversidad e igualdad, para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.

7.1.6 Todos los temas que Gamesa gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

4. Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

Este Plan marco tendrá una vigencia inicial desde el 22 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012 y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del plan con fechas de enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013.

Este informe se compartirá en la comisión permanente de diversidad e igualdad.

Gamesa nombrará a una persona responsable de diversidad e igualdad en la empresa, que formará parte de la comisión permanente de diversidad e igualdad y que tendrá las funciones de:

Realizar el seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad con cada una de las personas responsables de las mismas.

Informar a la Comisión permanente de diversidad e igualdad y a la dirección sobre los avances del Plan de Igualdad.

Elaborar los informes periódicos anuales (con fechas de enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013).

Convocar y coordinar las reuniones de la comisión permanente de diversidad e igualdad.

Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del plan de igualdad

5. Evaluación e indicadores de ejecución del Plan de Igualdad

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Indicadores:

Promoción: Evolución y detalle cualitativo del porcentaje de mujeres y hombres promocionados, en relación con las candidaturas presentadas.

Formación: Evolución del número de horas por mujeres y del número de horas por hombres. Tipología de la formación.

Selección: Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y de mujeres incorporados.

Comunicación: Seguimiento del conocimiento y percepción de los/las empleados/empleadas sobre el Plan de Igualdad y sus iniciativas a través de la encuesta de opinión de empleados/empleadas o Gamesa people survey.

Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación a través de los canales de comunicación corporativa en:

Difusión e implantación del plan de igualdad en Gamesa.

Igualdad de oportunidades en Gamesa en los diferentes ejes de actuación.

Conciliación vida personal/familiar y profesional en Gamesa.

Difusión e implantación del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y acoso moral o mobbing.

Reporte externo de los principales indicadores a través del informe anual de sostenibilidad.

Información regular a la comisión permanente de las principales iniciativas con carácter previo a su lanzamiento.

Retribución: Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias.

Conciliación: Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Gamesa.

Solicitudes de cambios de puesto de trabajo por motivos de conciliación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como del acoso moral o mobbing: Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidas. Resultados de los procesos de investigación.

Salud laboral: Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

6. *Creación de la comisión permanente de diversidad e igualdad*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión permanente de diversidad e igualdad constituida por:

Nombrados por la Dirección de la empresa:

Doña Juana M. Fernández, Directora General de Gestión del Capital Humano.

Don Javier Treviño, Director Gestión del Capital Humano Aerogeneradores Europa.

Don Javier Urdanoz, responsable NSC Asesoría Jurídica Laboral.

Doña Carmen Novo, responsable de Gestión de Directivos.

Doña M. Pilar Ramón, responsable Corporativa de Cultura y Diversidad.

Nombrados por las representaciones sindicales firmantes:

Dos miembros por CCOO-FITEQA.

Dos miembros por CCOO-FI.

Dos miembros por MCA-UGT.

Dos miembros por FIA-UGT.

Dos miembros por ELA.

Son funciones de esta Comisión permanente de diversidad e igualdad:

Hacer seguimiento de los avances del plan de igualdad a partir de los informes de seguimiento preparados por la persona responsable de diversidad e igualdad de Gamesa.

Proponer posibles ajustes o mejoras al plan de igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral o a solicitud de cualquiera de las partes.

ANEXO 1

Sociedades que forman el grupo Gamesa en España

CIF	Empresa
B01027358	Cametor, S.L. Unipersonal.
A58013806	Cantarey Reinoso, S.A. Unipersonal.
A31936941	Compass Transworld Logistics, S.A.
B28600666	Enertron, S.L. Unipersonal.
A48945489	Especial Gear Transmission, S.A. Unipersonal.
A31844277	Estructuras Metálicas Singulares, S.A. Unipersonal.
A09381666	Fundición Nodular Del Norte, S.A. Unipersonal.
A01011253	Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
A95373353	Gamesa Electric, S.A. Unipersonal.
A80477144	Gamesa Energía, S.A. Unipersonal.
A95318879	Gamesa Energy Transmission, S.A. Unipersonal.
B31907330	Gamesa Eólica, S.L. Unipersonal.
B31890205	Gamesa Innovation And Technology, S.L. Unipersonal.
A84649227	Gamesa Inversiones Energéticas Renovables, S.A. Unipersonal.
A25455320	Gerr. Grupo Energético XXI, S.A. Unipersonal.
A82140039	Made Tecnologías Renovables, S.A. Unipersonal.
A15573173	Transmisiones Eólicas de Galicia, S.A. Unipersonal.
A97651475	Valencia Power Converters, S.A. Unipersonal.

Este Plan de Igualdad de Gamesa se firmó en Madrid el día 2 de septiembre de 2010 por los siguientes miembros:

Por Gamesa:

Doña Juana M. Fernández, Directora General de Gestión del Capital Humano.
 Don Javier Treviño, Director Gestión del Capital Humano Aerogeneradores Europa.
 Don Javier Urdanoz Pérez de Obanos, responsable NSC Asesoría Jurídica Laboral.
 Doña Carmen Novo, responsable de Gestión de Directivos.
 Doña Pilar Ramón, responsable Corporativa de Cultura y Diversidad.

Por la representación sindical:

Don Antonio Deusa, Secretario General FIA UGT.
 Don José Ignacio San Miguel, Secretario Federal MCA UGT.
 Don Joaquim González Muntadas, Secretario General FITEQA CCOO.
 Don Felipe López Alonso, Secretario General Federación Industria CCOO.
 Doña Carmen Landa, Sindicato ELA-Gamesa.