

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4635 *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 Sacyr Construcción, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Sacyr Construcción, S.A (código de acuerdo n.º: 90101212112019), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2018 por la Comisión de Igualdad integrada, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales de UGT, CC.OO. y USO, 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 LAS EMPRESAS DEL ÁREA DE CONSTRUCCIÓN DE SACYR

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 el artículo 114 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Resolución de 21 de septiembre de 2017), han negociado y acordado con las organizaciones sindicales UGT-FICA y CCOO Construcción y Servicios el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de las Empresas relacionadas posteriormente.

I. Como paso previo a la negociación del presente Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado un diagnóstico individualizado 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.

II. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de las empresas del área de construcción de Sacyr se ha alcanzado el presente acuerdo.

II. Presentación de las empresas.

El área de construcción de Sacyr comprende Sacyr Construcción, S.A., Sacyr Infraestructuras, S.A., Cavosa Obras y Proyectos, S.A., Scrinser, S.A. y por extensión a todas las que les sea de aplicación el Convenio General del Sector de la Construcción, en cualquiera de sus ámbitos. En adelante, en el presente documento, se denominarán «Las Empresas» a las cuatro principales anteriormente citadas.

Las Empresas vienen 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, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y RSC.

Interesa destacar por su importancia el acuerdo firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) y Sacyr el 21 de enero de 2014, sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección. Este acuerdo tuvo por objeto, establecer el marco de colaboración entre Sacyr y el MSSSI para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección. En 2016 se realizó el primer informe de evaluación del que se desprende que se han cumplido una serie de objetivos.

Asimismo, las Empresas han participado en la iniciativa Proyecto Promociona impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo, de la mujer en su ascenso hacia la primera línea de la organización.

En el Código de Conducta de las Compañías se recoge el compromiso del Grupo Sacyr con el Principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación. 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 de Sacyr Construcción, S.A., Sacyr Infraestructuras, S.A., Cavosa Obras y Proyectos, S.A., y Scrinser, S.A. 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 actuación y prevención frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto de ordenamiento jurídico.

III. Compromiso de la dirección

Sacyr Construcción, S.A., Sacyr Infraestructuras, S.A., Cavosa Obras y Proyectos, S.A., y Scrinser, S.A. declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género. Asimismo, se compromete a impulsar y fomentar las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla: acceso al empleo, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, salud y prevención de riesgos laborales,

protección de las trabajadoras de violencia de género y prevención y actuación en caso de acoso y actos discriminatorios, así como otras áreas que se estimen necesarias, todo ello, dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios que se prestan.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad que recoge un conjunto de medidas ordenadas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dotándolo de los medios que sean necesarios para su desarrollo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión en el conjunto de la Sociedad.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito de aplicación: El presente Plan extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo que las Empresas tengan o pueda tener.

Dicho Plan se extenderá igualmente a las Empresas filiales en las que tenga participación, les sea de aplicación el Convenio Colectivo del sector de la Construcción y, por tanto, se encuadre dentro de dicha actividad y aquellas UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan. Todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio, debiendo informarse, en su caso, a la Comisión de Seguimiento de Igualdad a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico de situación.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

Ámbito temporal y vigencia del Plan:

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde su firma y hasta el 31 de diciembre de 2019. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzaran las negociaciones para su revisión cuatro meses antes de la finalización de su vigencia, pudiéndose prolongarse éstas hasta 6 meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. No obstante, la comisión negociadora vigente podrá prorrogar este periodo por el tiempo que se estime necesario para la firma del siguiente plan.

CAPÍTULO SEGUNDO

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 entre mujeres y hombres y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Favorecer y difundir una cultura de empresa que haga del principio de igualdad de trato y oportunidades parte de la misión y la visión corporativa y por ende de toda la compañía, a través de la formación y sensibilización en esta materia a todos/as los y las empleadas de las Empresas.

2. Garantizar el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduzca elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

3. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y la corresponsabilidad, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad,

4. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

5. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

6. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

7. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en las Empresas.

8. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.

9. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de las Empresas, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

10. Prevenir y actuar en situaciones de acoso y actos discriminatorios.

11. 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.

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

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, los objetivos y acciones concretas que se han negociado, en función del resultado del diagnóstico de situación, de cara a reforzar la posición de las Empresas en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

I. Acceso al empleo.

Objetivo 1: Garantizar la inexistencia de todo obstáculo a la incorporación de las mujeres en la empresa y en cualquier puesto mediante la exigencia de condiciones objetivamente iguales de competencias personales, experiencia profesional y capacidades.

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

Medida 2: Las Empresas velarán para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

Medida 3: Promover una presencia equilibrada hombre – mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

Medida 4: Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

Medida 5: Eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

Medida 6: Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

Medida 7: Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

Medida 8: Inclusión en la publicación de vacantes de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 9: Aplicación del criterio de preferencia del género infrarrepresentado en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Medida 10: Aplicación del criterio de preferencia del género femenino en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Objetivo 2: Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad de oportunidades en la contratación.

Medida 1: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

Medida 2: Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Medida 3: 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.

Medida 4: Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector de la construcción está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.

II. Formación:

Objetivo 1: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Medida 1: Procurar que todos los empleados/as de las Empresas puedan participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación.

Medida 2: Los criterios a tener en cuenta a la hora de decidir qué trabajadoras/es deben recibir los diferentes cursos de formación serán el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar, haciendo especial hincapié en la formación de mujeres para promocionarlas en áreas en las que se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 3: Incorporar en los itinerarios formativos de las Empresas 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 4: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por las Empresas), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.

III. Promoción:

Objetivo 1: Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las personas candidatas del puesto a cubrir, fomentando la presencia del sexo femenino en los puestos de responsabilidad.

Medida 1: Establecer criterios objetivos, basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tienen las Empresas.

Medida 2: Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en su formación, conocimiento, experiencia y méritos.

Medida 3: Potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.

Medida 4: Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.

Medida 5: En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del género menos representado en el puesto que se trate.

IV. Retribución:

Objetivo 1: Velar porque el salario de las/os trabajadoras/es se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales de cada trabajador/a.

Medida 1: Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.

Medida 2: Realizar un análisis detallado del sistema retributivo actual, a fin de detectar posibles desviaciones y establecer las correspondientes medidas correctoras, potenciando el aumento de la retribución en mujeres, especialmente en los segmentos detectados en el diagnóstico previo como desfavorecidos al existir mayores diferencias salariales.

V. Conciliación y corresponsabilidad:

Objetivo 1: Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.

Medida 1: Se procurará que las reuniones de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral.

Medida 2: 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 y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.

Medida 3: Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas.

Medida 4: Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, los/as trabajadores/as pueden 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.

Medida 5: Se mantendrá el mismo puesto de trabajo, y en el mismo lugar, durante el periodo de embarazo y lactancia, a no ser que interfiera con su condición de gestante y/o lactante.

Medida 6: Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Medida 7: En relación a la lactancia, se estará a lo previsto a la Legislación vigente y se favorecerá la acumulación según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad.

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

Medida 1: Velar para que los trabajadores y trabajadoras que ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados.

Medida 2: Promover y difundir acciones de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación de toda la plantilla de las Empresas.

Medida 3: Se realizarán acciones de difusión de las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.

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 todos/as los/as trabajadores/as.

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.

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

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

Medida 2: Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.

VII. Salud y prevención de riesgos laborales:

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

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

Medida 2: Elaborar un protocolo informativo del procedimiento vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas.

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 las Empresas, 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 las empresas tengan vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Las empresas le reservarán 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 las Empresas las Empresas.

IX. Prevención de las situaciones de acoso y actos discriminatorios.

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso y actos discriminatorios en las Empresas.

Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.

Medida 2: En las acciones formativas que sean posible, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas.

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 la Comisión de Seguimiento del Plan.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará integrada por 4 miembros en representación de las Empresas y 4 miembros en representación de los trabajadores. Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión.

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

- Establecer los diferentes indicadores y el cronograma del plan, así como revisión anual de los mismos, que deberá hacerse en la primera reunión de la Comisión.
- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- 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.
- En el caso de que sea necesario, se encargará de hacer propuestas de posibles ajustes o revisiones del Plan.
- En el caso de que sea necesario, realizará la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas.

La Comisión estudiará cada caso y elaborará el correspondiente diagnóstico de situación, cuando sea necesario extender el presente plan a las empresas filiales en las

que exista participación y les sea de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y a aquellas UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del presente plan, con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio.

De todas las reuniones que se 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 las Empresas nombrará a la persona responsable de igualdad de las Empresas 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 las Empresas, sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para su implantación.
- 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 para su estudio y valoración en la comisión.
- Mantener reuniones periódicas 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 que la comisión pueda llevar a cabo sus funciones.
- Elaborar y entregar la información sobre la igualdad que establece la legislación vigente.

CLÁUSULA 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.