

I PLAN DE IGUALDAD

GRUPO MOOVE CARS



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN GRUPO MOOVE Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD. | 3 |
| 2. PLANES DE IGUALDAD Y DESARROLLO NORMATIVO. | 5 |
| 3. PARTES FIRMANTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA. | 6 |
| 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO. | 7 |
| 5. OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN E INDICADORES. | 10 |
| I. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL..... | 10 |
| II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL. | 11 |
| III.FORMACIÓN..... | 13 |
| IV. RETRIBUCIONES | 15 |
| V. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD..... | 16 |
| VI. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 18 |
| VII. SALUD LABORAL | 19 |
| VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO | 20 |
| IX. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | 22 |
| 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO..... | 25 |
| 7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. MEDIOS Y RECURSOS..... | 30 |

1. PRESENTACIÓN GRUPO MOOVE Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

Grupo Moove es la compañía líder del sector VTC y la principal flota que opera con la plataforma de Uber en España. El conjunto de las sociedades que forman el Grupo, cuenta con una de las flotas de vehículos más modernas del mercado, vehículos nuevos, totalmente equipados y con bajos niveles de contaminación, eléctricos, híbridos, o GLP.

La empresa tiene actualmente más de 1.500 conductores presentes en Barcelona, Bilbao, Coruña, Granada, Madrid, Málaga y Sevilla.

Los valores corporativos de la compañía definen nuestra forma de hacer las cosas y son los pilares de nuestra ética empresarial.

- **Excelencia:** Trabajamos cada día para ofrecer el mejor servicio a nuestros pasajeros y buscamos la mejora continua en todos nuestros procesos, innovando y proponiendo mejoras.
- **Integridad:** Actuamos siempre con rectitud, honestidad y transparencia, siendo coherentes con lo que pensamos, decimos y hacemos.
- **Responsabilidad:** Cuidamos de la seguridad de nuestros pasajeros y de nuestros compañeros y tratamos de un modo responsable el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente.
- **Diversidad:** Impulsamos la inclusión e integración de todas las personas sin distinción, generando igualdad de oportunidades y propiciando un ambiente de respeto mutuo.

La Igualdad en Grupo Moove se plantea como una inquietud propia de la negociación colectiva en la que confluyen el interés de la empresa y el de la representación sindical.

En el Grupo Moove fomentamos un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de las empresas del Grupo.

Este compromiso es transversal, puesto que abarca todos los procesos y actividades que llevamos a cabo, desde la selección hasta el desarrollo profesional y la promoción del talento, pasando por la formación, la salud laboral y la gestión de la retribución, entre otros aspectos.

Todo ello se vehicula a través del Plan de Igualdad, como marco de actuación general en materia de igualdad de oportunidades en las empresas que conforman el Grupo Moove. El desarrollo, implementación y evaluación de este Plan cuenta con la supervisión y activa e imprescindible participación de la Comisión de Seguimiento en la Igualdad, formada por representantes sindicales y representantes de la dirección de las empresas afectadas.

Este nuevo Plan de Igualdad, pionero en el sector de las VTC, nace de un sólido proceso de negociación entre las empresas que conforman el Grupo Moove y la representación sindical, siendo el compromiso con la igualdad de oportunidades, el principio imperante durante la negociación del plan. Fruto de este compromiso con la igualdad, el presente Plan de Igualdad no proviene únicamente del citado mandato legal, sino también de la voluntad de aquellas empresas que no estando obligadas legalmente a implantarlo, han decidido suscribirlo.

En Grupo Moove seguiremos manteniendo nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades velando por el cumplimiento de este nuevo Plan de Igualdad. No dudamos que alcanzaremos todos sus objetivos para continuar fomentando la igualdad en la compañía.

2. PLANES DE IGUALDAD Y DESARROLLO NORMATIVO.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, que se vio reforzada por el Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En desarrollo de este Real Decreto, se aprobaron en fecha de 13 de octubre de 2020, los Real Decretos 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 901/2020 se divide en cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales. El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad. El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. Por último, el capítulo IV, desarrolla la obligación del registro de los Planes de Igualdad.

También destacar del citado Real Decreto 901/2020 lo previsto en el artículo 2.6, en que expresamente se señala la posibilidad de elaborar y firmar un Plan de Igualdad a nivel de grupo de empresas. Al amparo de dicho precepto, se suscribe el presente Plan de Igualdad del Grupo de empresas Moove, estando conformes todas las partes suscribientes en que dada la análoga actividad que realizan todas las sociedades que forman parte del grupo, es idóneo firmar el Plan a nivel de grupo de empresas.

3. PARTES FIRMANTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

PARTES FIRMANTES.

El Plan de Igualdad ha sido negociado y firmado en representación del Grupo de Empresas por la totalidad de las sociedades que conforman Grupo Moove (ARES CAPITAL, S.A., ALIALLEMAR VTC, S.L., AUCONA MADRID 2017 VTC, S.L., AUCONA SERVICIOS INTEGRALES, S.L., BARAJAS RENT A CAR, S.L., CHAMARTIN MADRID 20217, S.L., CARTRAVEL SPAIN, S.L., DON PLANET MADRID, S.L., INFANTES 1980, S.L., MAD T1 CAR 2017, S.L., MAPUFE VTC, S.L., MONCLOA RENT A CAR, S.L., MOVE ME MAD, S.L., RAROGA 2015, S.L., TRIBECA MADRID, S.L., YOUR CAB 2017, S.L., MOOVE SERVICIOS COMPARTIDOS, S.L.), y en representación de las personas trabajadoras por los sindicatos más representativos: Sindicato Libre de Trabajadores (SLT), Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO).

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para las empresas que operan bajo la denominación comercial de Grupo Moove firmantes del Plan de Igualdad, y, por consiguiente, a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan servicios en dichas empresas. Igualmente, será de aplicación a todas aquellas empresas que puedan formar en un futuro formar parte de Grupo Moove.

VIGENCIA.

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de firma y tendrá una duración de cuatro años.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Tal y como establece el Real Decreto 901/2020 forma parte del contenido mínimo del Plan de Igualdad el informe del resultado del diagnóstico del Plan, el cual sirvió a las partes para pactar las medidas.

En el informe del diagnóstico presentado a la parte social durante las negociaciones se realizó una presentación de la compañía y se explicó la metodología utilizada en la elaboración del mismo.

Por acuerdo expreso de las partes, que se hizo constar en la correspondiente acta de reunión, se acordó realizar un único diagnóstico para el conjunto las sociedades que forman el grupo de empresa al entender que, dada la actividad análoga desempeñada por las sociedades, las cuestiones en materia de género que deben tratarse y corregirse son iguales en todas las empresas.

En la elaboración del diagnóstico se han recabado y analizado información acerca de las siguientes áreas: composición de la plantilla, procesos de contratación, ceses en la empresa, promoción, formación, salud laboral, corresponsabilidad y derechos de conciliación, prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y sensibilización.

Abajo se señalan las conclusiones obtenidas tras la elaboración del informe del diagnóstico de situación:

COMPOSICIÓN DE PLANTILLA.

Se observa una plantilla muy masculinizada. El sector en el que opera Grupo Moove, alquiler de coches con conductor, ha sido históricamente ha sido un sector masculinizado, y es necesario introducir medidas en el Plan de Igualdad que fomente el acceso a las mujeres a las empresas.

Respecto a coeficientes de parcialidad y temporalidad, no se observa un sesgo de género, siendo muy residual en la empresa los contratos a tiempo parcial y/o temporales.

ACCESO A LA EMPRESA.

En línea con el apartado anterior, se destaca como porcentualmente también las nuevas contrataciones fueron hombres. Se considera necesario que en las ofertas de empleo que publique el Grupo se refuerce el lenguaje inclusivo y se adoptan medidas que permitan una mayor visibilización de la mujer en las empresas del Grupo.

CESES EN LA EMPRESA.

En este apartado se observa que no existe un sesgo de género, manteniéndose el porcentaje de bajas en las empresas desglosado por sexo muy similar al porcentaje que ambos sexos representan a nivel total en la plantilla.

PROMOCIÓN.

Dadas las particularidades de las empresas que componen el grupo, en las que en totalidad el 95% de las personas trabajadoras prestan servicios como conductores/as, son escasas las promociones internas, dado que el porcentaje de plantilla que ocupa el puesto distinto de conductor es del 5%.

En cualquier caso, se destaca la importancia de fomentar en la medida de lo posible la promoción en la empresa y favorecer el ascenso de mujeres en aquellos puestos en los que exista una infrarrepresentación femenina.

FORMACIÓN.

En materia de formación, el Plan de Igualdad permitirá desarrollar acciones formativas en materia de igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.

A su vez, permitirá fomentar y hacer hincapié en la formación destinada a la promoción interna.

CORRESPONSABILIDAD Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

En este apartado consta como, porcentualmente, son más las mujeres las que se acogen a reducciones de jornada por razones de guarda legal. El Plan de Igualdad servirá para introducir medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar que eviten, en la medida de lo posible, las reducciones de sueldo que implica toda reducción de jornada.

RETRIBUCIÓN.

Entre las personas conductoras, las diferencias salariales que pudiere haber entre sexos se corresponden con la aplicación de los distintos convenios sectoriales que resultan aplicables en función del ámbito geográfico. Adicionalmente, se destaca la existencia de complementos salariales adicionales que se abonan en función de la productividad.

La auditoría retributiva servirá para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Se destaca la necesidad de incorporar en el Plan de Igualdad un protocolo de actuación ante situaciones y/o conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que permita a las empresas del Grupo actuar de forma ágil y eficaz.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Dada la infrarrepresentación femenina en las empresas, es importante que en la política de comunicación se utilice un lenguaje inclusivo y se visibilice la presencia de mujeres en las empresas del Grupo. A través de la formación en igualdad se sensibilizará a todas las personas en materia de corresponsabilidad en cuidados.

5. OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN E INDICADORES.

I. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1.- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|-------------------------|
| 1.1.- Utilización de procedimientos de selección de personal que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo. | Desde la firma del Plan |
| 1.2.- Cuidar que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios depuestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, 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. | Desde la firma del Plan |
| 1.3.- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor nº de mujeres al acceso y a la permanencia en la empresa. Para ello, en igualdad de condiciones y competencias, accederá la persona del sexo menos representado. | Desde la firma del Plan |
| 1.4.- Remitir comunicación a las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata ciertos aspectos de la actividad, sobre los principios de igualdad de género con el que está comprometida la Empresa en los procesos de selección de personal, garantizando que éstas no tengan medidas | Desde la firma del Plan |

| | |
|--|-------------------------|
| discriminatorias. | |
| 1.5.- Se mantendrá un sistema de información de las vacantes disponibles en la Empresa, que fomente la presentación de candidaturas internas, priorizando al personal con jornada parcial, antes de acudir a personal externo. | Desde la firma del Plan |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento un informe con las ofertas de empleo realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar, así como las contrataciones realizadas, desagregadas por sexos.
- Anualmente, la dirección de la empresa facilitará el nº de contratos a tiempo parcial que pasan a tiempo completo, desagregado por sexo.
- La Empresa deberá tener implementado su uso en todos los centros de trabajo dentro del primer año de la firma del Plan de Igualdad.

INDICADORES:

- Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución: lenguaje, modificación solicitudes y formularios, procedimientos de selección...
- Nº de procesos de selección, con detalle de:
 - Número total de personas presentadas
 - Número de hombres preseleccionados y elegidos
 - Número de mujeres preseleccionadas y elegidas
- Constatar con el informe de evaluación el resultado en la totalidad de la plantilla.

II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

2.b) Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

2.c) Utilizar la mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de las vacantes y cursos de formación, que garanticen su difusión

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|--|
| 2.1.- Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas. En concreto, para la cobertura de las vacantes para puestos de responsabilidad, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se priorizarán las candidaturas internas femeninas. | Desde la firma del Plan |
| 2.2.- Se incidirá para que las vacantes se cubran en primer lugar internamente (para promocionar), utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil adecuado dentro de la empresa. | Desde la firma del Plan |
| 2.3.- Garantizar la oferta a mujeres en los cursos específicos que se impartan en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |
| 2.4.- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de toda la plantilla, sobre los puestos vacantes, para su posible participación en los procesos de promoción interna en la aplicación corporativa y en la que se puedan presentar candidaturas, como en los tabloneros de anuncios en los locales de las distintas empresas del Grupo. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |
| 2.5.- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, o lactancia, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |
| 2.6.- La empresa pondrá a disposición durante la vigencia del Plan de Igualdad una base de datos para | Durante la vigencia del Plan la |

que las personas puedan aportar sus certificados de nivel de estudios.

A partir de la firma del Plan, cuando se oferten vacantes de promoción interna, se facilitará que las personas interesadas en cubrir vacante puedan aportar los certificados correspondientes que acrediten su nivel de estudios.

base de datos.

Desde la firma del Plan posibilidad de aportar certificado cuando haya vacante.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número de candidatos/as y persona seleccionada, diferenciando los datos por categoría/puesto de trabajo y por sexo.
- Durante la vigencia del Plan de Igualdad la dirección de RRHH creará una base de datos con el nivel de estudios de la plantilla.

INDICADORES

- Respecto a las promociones, comprobar si hay un aumento respecto a años anteriores de mujeres en categorías donde estén subrepresentadas:

Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas

Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas

III.FORMACIÓN.

III.A) FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

3.a) Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|--|---|
| 3.1.- Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas de la plantilla y de forma piramidal, formando en primer lugar a la Dirección y a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación, y al personal encargado de cada departamento. Se seguirá por la RLT, incidiendo en delegadas/os de PRL, y finalizará para el resto de la plantilla. Esta formación debe ser presencial y con las horas suficientes para tratar de concienciar al personal en la perspectiva de género. | Durante el 1º año, personal de dirección y procesos selección. Resto personal, desde el 2º año y 3º año y a lo largo de la vigencia del Plan |
| 3.2.- La formación se impartirá en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se les devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordarán por ambas partes. La duración de la formación será de al menos cuatro horas. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |
| 3.3.- Revisar el Plan de Formación, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |
| 3.4.- Se formará y sensibilizará a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural. | Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia |

III.B) FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.b).- Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y que contribuya al equilibrio de género en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores puestos en los que estén subrepresentadas.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|---|
| 3.5.- Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de trabajadoras y trabajadores sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción. | Durante la vigencia del Plan. A partir del 3er año. |

| | |
|--|--|
| <p>3.6.- Se desarrollarán acciones de formación de desarrollo profesional, tanto horizontal como verticalmente, para impulsar la promoción. Se hará partícipe para el desarrollo y propuestas de dicha formación a la RLT.</p> | <p>Durante la vigencia del Plan. A partir del 3er año.</p> |
|--|--|

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación. Igualmente revisión del contenido del plan desde perspectiva de género.
- Realización de cuestionarios de valoración anónimos a los participantes en los cursos de formación.

INDICADORES

- Analizar el número de personas participantes en los programas formativos.
- Valorar la incidencia de los cursos en personas con responsabilidades familiares.
- Comprobar la incidencia de los cursos y jornadas realizadas a través de los cuestionarios de valoración de la plantilla.

IV. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 4.a).- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- 4.b).- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

4.c) Asegurar que el sistema retributivo este orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|--|--|
| 4.1.- Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. | 1º año desde la firma del Plan |
| 4.2.- Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. | A partir del 2º año de la firma del Plan |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El análisis se realizará a lo largo del primer año, desde la firma del Plan de Igualdad. Al largo del segundo año desde la aprobación y entrada en vigor del Plan de Igualdad, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.

INDICADORES

Comprobar que el plan de actuación, con las medidas adoptadas, cumple con el objetivo descrito en el presente apartado, con el análisis de las retribuciones medias por grupos profesionales

V. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO:

5.a) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|--|
| 5.1.- Se pondrá un buzón de sugerencias, físico u on line, (puede habilitarse la aplicación que se utiliza para otras funciones) a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales. | Desde la firma del Plan |
| 5.2.- Se facilitará la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes), siempre y cuando no existan causas organizativas, técnicas o productivas que lo impidan. | Desde la firma del Plan |
| 5.3.- Permiso retribuido de un máximo de 8 horas anuales para las personas trabajadoras con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, incluido en este permiso el acompañamiento al médico. La duración máxima del permiso regulado en este apartado se ampliará durante la vigencia del Plan de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> • Segundo año del Plan: 10 horas. • Tercer año del Plan: 12 horas. • Cuarto año del Plan: 14 horas. | Desde firma del Plan. Ampliación de horas durante la vigencia. |
| 5.4.- El Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tiene por qué disfrutarse en días consecutivos, pudiendo alternar estos días mientras dura el hecho causante. | Desde la firma del Plan |
| 5.5.- Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables), sumando 3 más por cada neonato del mismo parto. Este derecho es de hombres y mujeres. | Desde la firma del Plan |
| 5.6.- Se pacta la flexibilidad de entrada y salida dentro de unos límites establecidos previamente, y en todos aquellos departamentos donde sea posible, con entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo. | Desde la firma del Plan |
| 5.7.- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente inscritas, incluido el permiso retribuido por matrimonio. | Desde la firma del Plan |
| 5.8.- Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. | Desde la firma del Plan |

| | |
|--|-------------------------|
| 5.9.- Se establece una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, así como pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo. | Desde la firma del Plan |
| Los permisos pactados en el presente Plan de Igualdad no serán acumulables a los previstos en los convenios colectivos que puedan resultar de aplicación, aunque se respetarán los permisos pactados en convenios colectivos que resulten aplicables si son más beneficiosos para las personas trabajadoras. | |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.
Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento la información, desagregada por sexos y centro de trabajo, de los trabajadores/as que se acojan a los derechos en materia de conciliación, tanto los estipulados por ley como los incluidos en el presente plan de igualdad.

INDICADORES
Verificación de ejecución de las acciones programadas y consecución de objetivos.

VI. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

6.a) Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|--|-------------------------|
| 6.1.- Definir un protocolo de prevención y sanción de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para su detección y corrección en caso de incidencias. | Desde la firma del Plan |
| 6.2.- Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por | Desde la firma del Plan |

| | |
|--|--------------------------|
| razón de sexo. | |
| 6.3.- Las conductas que constituyan acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se sancionarán conforme al régimen sancionador previsto en el convenio colectivo que resulte de aplicación. | Desde la firma del Plan. |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

INDICADORES

Informe anual, con el nº de denuncias archivadas /Nº de denuncias y nº de denuncias resueltas/ nº total de denuncias x tipo de resolución.

VII. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:

7.a) Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|-------------------------|
| 7.1.- La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo. | Desde la firma del Plan |
| 7.2.- Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia cuyo puesto de trabajo sea adecuado o modificado por suponer este un riesgo para su salud y/o la de su hija/o. Estas percepciones se mantendrán siempre y cuando no sean | Desde la firma del Plan |

| | |
|--|-------------------------|
| complementos salariales vinculados al trabajo realizado, en cuyo caso, si por razón de la adecuación o modificación la mujer deja de trabajar en la condición, forma u horario que origina el derecho a percibir complemento salarial, no deberá abonarse. | |
| 7.3.- Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre todas las personas trabajadoras de la empresa en un link a través del cual se podrá acceder al texto íntegro del mismo. | Desde la firma del Plan |
| 7.4.- Al no disponer la empresa de locales específicos para mujeres en periodo de lactancia natural tendrán la posibilidad de acudir a su domicilio para atender las necesidades del menor durante la jornada laboral, flexibilizando la misma y disponiendo de una hora diaria de permiso retribuido para esta circunstancia. | Desde la firma del Plan |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 Informar a la comisión de seguimiento de las adaptaciones de puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural realizadas.
 El servicio de prevención informará a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, edad, antigüedad y tipo de contrato.

INDICADORES
 Verificación de correcta ejecución.

VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO:
 Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|-------------------------|
| 8.1.- Facilitar la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. En los casos en los que sea posible se podrá optar por el teletrabajo. Así mismo, se incidirá a que las mujeres acreditadas como violencia de género, se incentive la contratación indefinida. | Desde la firma del Plan |
| 8.2.- Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Tendrá prioridad en el traslado frente a otras personas trabajadoras que lo hayan solicitado Se establece un permiso retribuido además del que pueda aparecer en los convenios por cambio de domicilio, de dos días más adicionales por traslado, cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios, o se facilitará un préstamo de 500 euros a interés del 0%. | Desde la firma del Plan |
| 8.3.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 12 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. | Desde la firma del Plan |
| 8.4.-La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo, dando lugar a situación legal de desempleo en los términos previstos legalmente. | Desde la firma del Plan |
| 8.5.- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud. | Desde la firma del Plan |
| 8.6.- Las mujeres trabajadoras que hayan sido declaradas judicial o administrativamente víctimas de violencia de género, recibirán ayuda psicológica de la Mutua de Accidentes si está cubierto dicho servicio. | Desde la firma del Plan |

| | |
|---|--------------------------------|
| <p>Si la Mutua no pudiera hacerse cargo o no proporcionara tal servicio, la empresa asumirá el coste por el número de sesiones que la/el especialista estime, sin superar las 10 sesiones y por un valor no superior a 55 euros por sesión. En el caso de que el/la especialista aconseje realizar más sesiones, la empresa cubrirá el coste de hasta cinco sesiones más.</p> | |
| <p>8.7.- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género

INDICADORES
 Verificación de correcta ejecución

IX. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

9.a) Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información necesaria para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal.

9.b) Utilizar variedad de canales de comunicación e información para hacer llegar la oferta de vacantes, cursos de formación y todo aquello relativo a la aplicación de las medidas que fomente la igualdad.

9.c) Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

9.d) Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

| MEDIDAS | CALENDARIO |
|---|-------------------------|
| 9.1.- En los medios habituales de comunicación a todo el personal se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas. | Desde la firma del Plan |
| 9.2.- Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a toda la plantilla en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres. | Desde la firma del Plan |
| 9.3.- Creación de suficientes puntos de información de interés para la plantilla tableros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada. | Desde la firma del Plan |
| 9.4.- Revisar y corregir sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo | Desde la firma del Plan |
| 9.5. Todas las medidas pactadas en el presente Plan de Igualdad que requieran por parte de la empresa informar y/o formar a las personas trabajadoras, se realizarán o comunicarán a través de Intranet, red a la que tienen acceso el total de las personas que prestan servicios en las empresas de Grupo Moove. | Desde la firma del Plan |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- La Comisión de Seguimiento estudiará, en la reunión anual, la evolución del ejercicio de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla masculina relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a partir de los datos, por centro de trabajo y sexo, facilitados por la Empresa.
- Tras el primer año de vigencia del Plan de Igualdad se medirá el impacto, y se impulsarán si es el caso, las medidas establecidas en este punto.

INDICADORES

- Valorar en función del aumento del porcentaje de solicitudes relacionadas con la conciliación de la vida familiar, en la plantilla.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El "Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo", tiene el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y, que rijan el principio de inmediatez en la gestión, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas, una vez queden probados los hechos y quede constatado la denuncia presentada. Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:
 - Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, como proveedores/as, clientela, o personal colaborador externo, entre otras, con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
 - Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
 - Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del "Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo" implica el desarrollo de las siguientes medidas:

1. Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la compañía, así como al personal de nuevo ingreso.
3. Designación de una persona, con perspectivas de género para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo por parte de la Comisión de seguimiento de Igualdad.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO.

A. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

B. TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Todas las conductas se señalan a título enunciativo.

1. Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de un/a trabajador/a.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- - Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

C. PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ACTUACIÓN.

1. Denuncia y formación de la comisión instructora.

El procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma escrita de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, lo/as representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En el caso de que se inicie por denuncia de la persona afectada o de lo/as representantes legales, el escrito deberá dirigirse al departamento de PRL y/o RRHH.

Recibida la denuncia o desde el momento en que se tuviere conocimiento por cualquier persona responsable de una situación que pudiere ser constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo, se formará la Comisión Instructora del protocolo, la cual estará designada por un total de tres personas:

- Una persona del departamento de RRHH de la empresa.
- Una persona del departamento de PRL de la empresa.
- Una persona miembro de la RLT que deberá ser designada por la representación sindical de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. En esta designación se tratará que la persona que vaya a formar parte de la comisión instructora no tenga trato directo ni con la víctima ni con la persona denunciado/a.

La comisión instructora deberá formarse en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la denuncia o el conocimiento de los hechos.

Las decisiones de la comisión instructora deberán adoptarse por consenso. En caso de que no se alcanzará consenso, se realizará por mayoría.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, y el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión Instructora.

2. Fase de instrucción.

Constituida la comisión instructora, se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, lo/as representantes legales de la plantilla.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones durante todo el proceso de Instrucción e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

Siempre se ofrecerá a la víctima y la posibilidad de estar acompañada durante la Instrucción del Expediente por algún miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o por una persona de la RLT. La persona denunciada también podrá estar acompañado por una persona de la RLT.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Durante la fase de instrucción, se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

3. Informe de conclusiones y finalización del procedimiento.

Finalizada la fase de instrucción, la comisión instructora elaborará un informe de conclusiones, que podrá tener el siguiente resultado:

- En caso de que se estime que no hay acoso sexual y/o por razón de sexo, el informe puede dar como resultado el sobreseimiento de la persona denunciada.
- En caso de constatarse hechos constitutivos de acoso, se harán constar los mismos en el informe. Luego, la dirección de la empresa impondrá las sanciones que correspondan de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable.

El informe de conclusiones deberá realizarse en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la formación de la comisión instructora. En el caso de que por la complejidad del asunto o cualesquiera otros motivos tenga que aumentar la duración del procedimiento, la comisión instructora deberá hacerlo constar en su informe, explicando los motivos que justifiquen la ampliación del plazo.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento del deber de confidencialidad.

7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. MEDIOS Y RECURSOS.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá en el momento de la firma del Plan.

COMPOSICIÓN.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes con la proporción derivada de su representatividad en la Comisión negociadora.

Por cada organización sindical se podrá designar una persona en calidad de suplente.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la representación sindical podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Las personas integrantes serán designadas con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- Adriana Pérez.
- Carmen Catedra.
- Jesús Ventas

Por la parte social:

- Raquel de la Fuente Jara (FSC-CCOO).
- Inmaculada Reina Ayuso (FeSMC-UGT).
- Juana Pino Guevara (SLT).

FUNCIONES GENERALES.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

FUNCIONES ESPECÍFICAS.

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

FUNCIONAMIENTO.

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha y donde también antes de la fecha habrá de aportarse a la Comisión toda la documentación acordada y necesaria para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada parte, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la representación sindical será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato a fecha de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, independientemente del número de asistentes.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas. Además de las horas de reunión, los miembros de la comisión tendrán 8 horas adicionales para analizar con carácter previo a la reunión la información facilitada por la empresa.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se celebrarán preferentemente por medios telemáticos, siempre que ello resulte posible de acuerdo con los temas a tratar.

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión y asesores/as, para las reuniones de la Comisión que no fueran celebradas a través de plataformas digitales, serán por cuenta de la Empresa.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.