



Madrid, a 7 de Septiembre de 2017

I PLAN DE IGUALDAD DE KONE ELEVADORES, SA

1. COMPROMISO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y como resultado de las principales conclusiones extraídas en el Diagnóstico de Igualdad previo, la Dirección de KONE ELEVADORES, SA y la Representación Legal de los Trabajadores/as negocian el presente Plan de Igualdad para esta empresa desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa.

Será de aplicación a todos los centros de trabajo de KONE ELEVADORES, SA, sin perjuicio de las medidas concretas que se hayan establecido o pudieran establecerse atendiendo a las características de cada centro de trabajo y previo periodo de negociación, sin que en ningún caso puedan empeorar lo previsto en el presente plan.



Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Existe un diagnóstico global de KONE ELEVADORES, SA, presentado y analizado en la Comisión de Igualdad, que recoge toda la información relativa al análisis de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este diagnóstico de igualdad, base sobre la que se realiza el Plan objeto de este documento, cumple las siguientes finalidades:

- a) Informativa: ya que ofrece información sobre la situación de la igualdad de oportunidades.
- b) Detectora: ya que permite identificar posibles diferencias o líneas de trabajo para impulsar la igualdad.
- c) Proactiva: ya que posibilita la intervención para establecer actuaciones concretas dirigidas a mejorar el impacto de la organización en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La información obtenida se ha tratado en las siguientes dimensiones

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO, RETRIBUCIÓN, CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL COMUNICACIÓN.:

A continuación, se recogen las principales conclusiones de este diagnóstico:



Está formalizado el compromiso corporativo entre KONE ELEVADORES, SA, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en numerosos documentos internos. Reconociendo el interés de trabajar el impacto y actualización del mismo en diferentes soportes; prácticas y medios.

Se observa una plantilla masculinizada, donde las mujeres suponen el 16,31% de la misma, fundamentalmente por el impacto que los operarios (100% hombres) tienen en la plantilla global al representar un 83,69 % de la plantilla. Cabe mencionar que existe un colectivo de administrativos/as donde estos parámetros son inversos (siendo más del 86% mujeres), por lo que, a su vez, se aprecia una gran segregación horizontal.

También se aprecia una segregación vertical o techo de cristal. A medida que se avanza en puestos de mayor responsabilidad o representatividad se reduce la representación de la mujer. Hasta el año 2015, la Dirección General estaba ocupada por una mujer, la Dirección de Recursos Humanos también, en la actualidad la Dirección General ha cambiado manteniéndose la Dirección de Recursos Humanos en representación femenina y adicionalmente también la Dirección de Seguridad, Calidad, Medioambiente y Compras está ocupada también por una mujer. También existen miembros femeninos entre la representación social de los trabajadores.

El marco de relación o modelo contractual no arroja diferencias de género. Si bien la gran mayoría de medidas de conciliación existentes son acogidas por mujeres. En este ámbito, cabe mencionar que existen prácticas que mejoran lo establecido por ley según territorio, áreas o contexto. Asimismo, se han detectado diferencias por género en las dimensiones de formación, retribución o conciliación.

Los procesos de gestión de recursos humanos están en su mayoría pautados y procedimentados. No obstante, se ha observado la necesidad de establecer una serie de mejoras en los mismos. Identificando como principal área de refuerzo de la igualdad de oportunidades en temas relativos a:



- a) Profundizar en el estudio de las actuaciones de los diferentes agentes participantes en decisiones de selección y promoción, retribución y su impacto en la igualdad de oportunidades.

- b) Reforzar el potencial de la formación como palanca de desarrollo profesional igualitaria.

- c) Continuar con el trabajo de vincular la retribución a elementos de contribución y objetivación de los componentes.

- d) Este diagnóstico ha posibilitado detectar oportunidades de trabajo en el ámbito de la prevención, más allá de lo recogido en la ley, que se recogen en este plan.

- e) Favorecer la corresponsabilidad en los tiempos de vida de los trabajadores.

- f) Revisión, y en su caso modificación, de los usos del lenguaje y la imagen.

- g) Formación y sensibilización en igualdad, principalmente a las personas con responsabilidad en la gestión de personal,

Estas conclusiones, y demás puntos trabajados en el diagnóstico, son el origen de las decisiones tomadas en este plan como mecanismos concretos y dirigidos a impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en KONE ELEVADORES, SA.



3. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo fundamental de esta Plan de Igualdad es:

- a) Asegurar procedimientos o políticas no discriminatorias por razón de sexo, y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de KONE ELEVADORES, SA, en concreto, en el acceso a la empresa, selección, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna y demás condiciones laborales.

- b) Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

- c) Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos no se desvíe de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- d) Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa eliminando las desigualdades que pudieran existir.

- e) Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

- g) Fomentar el uso de lenguaje e imagen no sexista

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para cada una de las áreas de actuación se describen.

- a) Objetivos a alcanzar.
- b) Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados e indicadores de seguimiento.

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.

4.0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

4.0.1. Objetivo

Crear o nombrar la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

4.0.2. Acciones

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa comprometiéndose a que obtenga formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) que gestione, coordine el plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los



procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan antes de su negociación en la Comisión de Seguimiento.

4.1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

4.1.1. Objetivos:

- a) Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- b) Conseguir una representación equilibrada en la incorporación de profesionales del género menos representado en los diferentes, grupos profesiones puestos y categorías, así como en toda su estructura.
- c) Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.
- d) Mejorar el porcentaje de hombres y mujeres en los puestos donde están menos representados.
- e) Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

4.1.2. Acciones:

- a) En las pruebas de selección entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad y sin considerar aspectos de contenido personal y



en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación, se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

b) Establecer un manual que contemple recomendaciones para una selección con ausencia de toda discriminación para minimizar el riesgo de rasgos o características estereotipadas que no favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

c) Publicar todas las vacantes cuando se produzcan, en todos los centros independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información sea accesible para todo el personal.

d) Recogiendo en cada oferta de empleo (interna o externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.

e) Garantizar que el personal puede presentar su candidatura a cualquier vacante, a efectos de cambio de centro de trabajo.

f) La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos de selección abiertos en ese periodo, puestos a cubrir, los requisitos necesarios, las fases del proceso y los resultados finales de los distintos procesos de selección

g) En todos los procesos de selección, A igualdad de condiciones e idoneidad a una vacante o puesto de nueva creación, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado en el grupo profesional o puesto, hasta que se consiga el equilibrio.



h) Hacer un análisis y trasladar los resultados a la comisión de Seguimiento de las dificultades encontradas para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.

i) Apoyar las acciones de sensibilización con instituciones, centros educativos locales y escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece KONE ELEVADORES, SA, favoreciendo las auto candidaturas y candidaturas a funciones o puestos actualmente estereotipados o infrarrepresentados por algún género (ejemplo operario/a y administrativo/a).

j) Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades en las diferentes localidades donde KONE ELEVADORES, SA, tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa y la formación crítica para el desarrollo de una carrera profesional de éxito.

k) Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, centros de formación profesional, Asociaciones de Mujeres, Centros de orientación socio-laboral de los sindicatos, entre otras) al objeto de avanzar en el equilibrio en los diferentes puestos de trabajo.

l) Incorporar a la labor de recogida sistemática de información estadística, desagregada por sexo, direcciones regionales la relativa a las candidaturas presentadas y preseleccionadas para analizar posibles tendencias por puestos, áreas o mandos a matizar o



trabajar, así como la presencia que ya ocupan en esos puestos, grupos profesionales etc.

m) Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos de manera objetiva y con ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta, en función de responsabilidad, funciones, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas etc.

n) Adecuar las instalaciones para trabajadores y trabajadoras para que su ausencia suponga un impedimento a la contratación de éstas.

o) Incorporar en el procedimiento de selección apartados específicos, que tenga en cuenta la perspectiva de género para:

- Reglas de estilo del lenguaje y utilización de la imagen no sexista (canales, ofertas y descriptivos de puestos) y de impulso del compromiso de KONE ELEVADORES, SA con la igualdad de oportunidades desde el prisma de empleador.
- Establecer soportes de comunicación a través de los cuales se aporta la transparencia y libre acceso a la información de las vacantes u ofertas para los procesos abiertos.
- Actualizar el procedimiento de selección definido y publicado con los cambios recogidos en este apartado, explicitando el compromiso de KONE ELEVADORES, SA, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en él y en los diferentes documentos o soportes que lo integren.

4.1.3. Indicadores:

- a) Actualización de la solicitud de vacantes.
- b) Formación a profesionales de Recursos Humanos y mandos de la selección y contratación.
- c) Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas, fase en la que dejan el proceso, personas que participan y centro y personas seleccionadas, edad y grupo profesional y área al que se incorporan.
- d) Acciones de sensibilización o colaboración con las instituciones y en centros formativos.
- e) Actualización del procedimiento de selección, con la incorporación de las mejoras aquí recogidas.
- f) Ceses definitivos, motivos, según edad y grupo profesional y área.
- g) Aplicación de la acción positiva.

4.2. CONTRATACIÓN.

4.2.1. Objetivos:

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres independientemente del tipo de contrato.

4.2.2. Acciones

- a) Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la mismas
- b) Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada del mismo o distinto centro.
- c) Establecer un protocolo en la empresa con un formulario a rellenar por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral por cese voluntario informando a la comisión de seguimiento.

Indicadores:

- a) Protocolo de cese.
- b) Transformaciones de contrato a tiempo parcial a tiempo completo.

4.3. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

4.3.1. Objetivos:

- a) Garantizar y Potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.
- b) Favorecer la promoción de los y las profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas.
- c) Informar, formar y motivar a mujeres para garantizar su participación en procesos de promoción profesional.



d) Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

4.3.2. Acciones:

- a) Publicar las vacantes con transparencia y puntualidad en medios y canales de acceso abierto para la plantilla, identificando los canales acordes, en su mayoría digitales, eficaces y adecuados informando a la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Incluir en las vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de mayor responsabilidad organizativa tradicionalmente ocupadas por hombres (más allá de la representatividad de la mujer en plantilla)
- c) Implementar programas o acciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de profesionales cualificados/as con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquel género infrarrepresentado.
- d) A igualdad de méritos y capacidad, tendrá preferencia el género infrarrepresentado.
- e) Sensibilización a los mandos susceptibles de influir en los procesos de promoción en KONE ELEVADORES, SA, a través de cursos integrados en el Plan de Formación definido para ello.

- f) Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en ese proceso, realizando un seguimiento específico, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción.
- g) Recoger los datos de promoción incorporando elementos de conciliación (población, postulados y elegidos finalmente) para analizar en qué fase o colectivo se pueden tomar medidas específicas.
- h) Respetando en cada provincia lo regulado en convenio colectivo aplicable, se consensuará un procedimiento lo más objetivo posible de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en conocimientos requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas, en el que participe la comisión del plan de igualdad.
- i) Crear un registro que, además del nivel de estudios que ya tienen, permita conocer la formación de la plantilla, desagregada por sexo y puesto de trabajo, actualizándola periódicamente.
- j) Informar a las personas candidatas los motivos de la no selección para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.



4.3.3. Indicadores:

- a) Vacantes abiertas y publicadas en los medios establecidos.
- b) Promociones desagregadas por sexo (según tipo) por grupo profesional, realizadas en el período estudiado y en función de la causa (aplicación del procedimiento)
- c) Cambios en la redacción de las vacantes explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- d) Acciones de formación específica a mandos sobre el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- e) Evolución en las posibilidades de flexibilidad de horarios.
- f) Evolución positiva de la representación femenina en puestos de mayores responsabilidades, así como en la postulación de las mismas como candidatas.
- g) Datos de promociones en función de los derechos de conciliación de las personas que han participado en el proceso de promoción.
- h) Número de comunicaciones a las personas que están de excedencia.

4.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA:

4.4.1. Objetivos:

- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la retribución. Por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, se percibirá el mismo salario.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación del desempeño, Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

4.4.2. Acciones:

- Realizar anualmente análisis estadísticos por puesto de trabajo sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, comparando personal con mismo convenio, categorías/puesto, antigüedad, responsabilidad y jornada con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
- Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.



- Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en la vigencia del plan haya una corrección de un 5% de la brecha salarial que pudiese existir.
- Realizar un plan de acción de política retributiva transparente incluyendo la definición de condiciones, pluses y complementos salariales tanto fijos como variables.
- Se controlará que el salario del personal con contrato parcial no sea inferior al que le correspondería proporcionalmente si se tratara de un contrato a jornada completa.
- Sustituir los pluses no reglados (voluntarios, gratificaciones) por sistemas de remuneración por rendimiento que permitan determinar de acuerdo con qué criterios se remunera.
- Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, tanto fijos como variables.

4.4.3. Indicadores:

- Análisis de los resultados retributivos y su evolución (grupos, tipos de contrato, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales).
- Diferencia salarial por grupos, tipos de contrato, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.
- La Comisión realizará los siguientes Informes:
 - Informe de análisis de la estructura salarial.

- Informe desarrollo criterios de percepción de incentivos desde la perspectiva de género.
- Informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios.
- Cumplimiento del Plan de acción realizado.

4.5. FORMACIÓN.

4.5.1. Objetivos:

- Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.
- Garantizar que la formación en la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y de oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional, formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén representados.
- Establecer un plan de formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género infrarrepresentado en cada categoría, y a su vez un equilibrio en la plantilla.
- Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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 trabajo.



4.5.2. Acciones:

1. Toda la Formación se incluirá dentro de la Jornada Laboral.
2. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación.
3. Diseñar e impartir una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación.
4. Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimientos de planes.
5. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.
6. Garantizar que todas las personas de la Dirección realizan formación específica dentro de su jornada, en igualdad de oportunidades, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión de los diferentes procesos de los RRHH.
7. Revisar el plan de formación, lenguaje y contenido, así como los materiales Formativos desde la perspectiva de género.
8. Diseñar un programa de comunicación de la formación o adaptar el existente, que especifique los requisitos necesarios para acceder a la formación garantizar la igualdad de oportunidades.

9. Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa tanto horizontal como verticalmente.

10. Aplicar un sistema de evaluación de competencias que ayude a detectar necesidades de formación o potencialidades a desarrollar detectadas en las herramientas internas de desarrollo a través de acciones específicas de formación.

11. Incorporar en el procedimiento de la política de formación:
 - a. Aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - i. El proceso a seguir en la identificación de necesidades de formación.

 - b. La importancia de comunicar e implicar a los profesionales en la detección de sus propias necesidades formativas: espacio en la herramienta de detección de necesidades.

 - c. Incorporar en la información remitida a RRHH las necesidades demandadas por la plantilla.

 - d. Segregar la información sobre los contenidos de formación en categorías q posteriormente permitan un estudio y análisis profundo del impacto de esta política a nivel de igualdad de oportunidades: directivas, pre directivas, habilidades básicas, conocimientos técnicos y conocimientos de gestión.

 - e. Realizar una planificación formativa que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, velando por la difusión de dicho plan. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias,

- f. Incorporar en el plan de formación acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de vida personal y profesional,
- g. Programar acciones formativas y de reciclaje específicas, si fuera necesario, para personas que hayan dejado de trabajar un periodo (por permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.

4.5.3. Indicadores:

1. Ampliación del sistema de evaluación por competencias
2. Actualización de la política de formación
3. Mejora en la información de los perfiles de la plantilla
4. Evolución del porcentaje de horas de formación segregada por género y categorías de las acciones formativas,
5. Porcentaje de formación segregado por género realizada en horario dentro o fuera de horario laboral.
6. Número de personas y porcentaje segregado por género que han accedido a la formación, incluyendo la categoría de la formación de igualdad, por departamento y puesto.
7. Adecuación del lenguaje no sexista en las convocatorias en KONE ELEVADORES, SA. Incorporación en el Plan de Formación, de acciones vinculadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
8. Acciones de formación realizadas tras incorporación por permiso o excedencia.



9. número de cursos con módulo de igualdad, número de cursos impartidos y sus horas.
10. Contenidos del programa de formación en igualdad
11. análisis de opinión de la plantilla.

4.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

4.6.1. Objetivos:

1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
2. Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino en KONE ELEVADORES, SA
3. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral,
5. Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

4.6.2. Acciones:

1. Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.



2. Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.
3. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para analizar y acordar dentro de la comisión de seguimiento que faciliten la conciliación,
4. Favorecer la incorporación al 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.
5. Realizar informes segregados por géneros que recojan cuantos profesionales se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes para que se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas de manera igualitaria y corresponsable.
6. Estudio por parte de la comisión de seguimiento del uso del teletrabajo en los diferentes puestos o departamentos de la empresa que pueden ser factible su implantación como medida para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.
7. Previa petición del trabajador o trabajadora justificada se procederá a la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares) siempre que las necesidades del servicio lo permitan,
8. En la medida de lo posible se facilitará el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, acordando la forma de recuperarlo.

9. Excedencia con reserva de puesto y condiciones de hasta cuatro meses para personas en trámite de adopción internacional.

10. Permiso no retribuido o recuperable para los trabajadores con descendientes menores de 16 años o familiares dependientes, para atender a estos en eventualidades que no puedan ser programadas y siempre que sean debidamente justificadas comunicándolo al superior inmediato antes de abandonar el puesto.

11. Permiso retribuido en caso de enfermedad Grave (definida según ley), ingreso hospitalario e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

1º grado: 3 días naturales en caso de consanguinidad o afinidad.

2º grado: 2 días naturales en consanguinidad o afinidad.

2 días naturales más en caso de desplazamiento superior a 200 Kms.

El disfrute de los días puede ser discontinuo durante el tiempo de hospitalización.

12. Considerar como retribuido los permisos de familiares 1º grado dependientes que requieran atención, el tiempo imprescindible para consulta médica (solo retribuidas seis horas) y menores de nueve años que requieran consulta médica. En ambos casos sólo se retribuirán 6 horas.



13. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al permiso de lactancia hasta que el menor tenga 10 meses lo que mejora en un mes lo establecido por la Ley.

Para los supuestos en que el trabajador o trabajadora opte por la acumulación de lactancia la empresa mejorara en una jornada lo establecido por la Ley.

14. Trabajadores que teniendo descendientes menores y que, por convenio" regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario,

15. El padre, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, durante un mes después del disfrute del permiso de paternidad del descendiente o del disfrute de la suspensión de contrato de paternidad o lactancia tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal.

16. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laborales tales como:

Política de reuniones:

Las reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.



Fomento del uso de medidas de conciliación:

Realizar una campaña específica de información y difusión de las medidas de específicas de conciliación.

4.6.3. Indicadores:

1. Divulgación del documento marco.
2. Número de acciones de sensibilización a hombres realizadas.
3. Estudio segregado por género de diferentes medidas de conciliación ejercidas durante el periodo a evaluar.

4.7. SENSIBILIZACIÓN / COMUNICACIÓN:

4.7.1. Objetivos:

1. Fomentar una cultura de igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
2. Implicar a toda la empresa en los logros de KONE ELEVADORES, SA, en materia de diversidad, igualdad y conciliación.
3. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Dar seguimiento periódico a la opinión de las empleados/empleadas sobre igualdad.



5. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.

4.7.2. Acciones:

1. Programar en la comisión de seguimiento acciones formativas e informativas sobre diversidad, igualdad de oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas. Estas acciones consistirán en:
 - a. Integrar en las acciones formativas un módulo específico en materia de igualdad de género.
 - b. Mediante el diseño de un plan de formación universal sobre diversidad e igualdad de trato.
 - c. Impartirse de forma específicas para determinadas funciones o roles mediante el diseño de un plan específico para mandos y directivos u otro colectivo que se acuerde.
 - d. Realizar (acciones específicas) de comunicación a toda la plantilla (divulgación del plan, comunicación de procedimientos, compartir el marco de medidas de conciliación...).
2. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa.
3. Difundir externamente el compromiso que tiene el grupo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, informando a las empresas colaboradoras y proveedoras.
4. Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



5. La comisión de Igualdad elaborara un cuestionario, para su traslado a la plantilla, que dé seguimiento en cuestión de igualdad y conciliación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

6. Consensuar y difundir un manual de estilo de uso de lenguaje e imagen no sexista que permita orientar las diferentes comunicaciones de la empresa, donde se recojan las claves de un uso de imágenes, lenguaje y canales o medios no sexistas que favorezcan el impulso de la igualdad de oportunidades.

7. Establecer canales de información (como intranet, revistas de empresa, correo electrónico, etc.) permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, como sugerencias:
 - a. Incluir noticias de “igualdad de oportunidades” en los distintos canales que la empresa utilice (web, Newsletter, manual de acogida, etc.) para informar a la plantilla.

 - b. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del plan de igualdad.

 - c. Creación de una cuenta de correo, que sirva de canal de comunicación entre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la plantilla.

8. Incorporar los compromisos derivados del plan de igualdad como cláusula contractual a los acuerdos y contratos con las empresas colaboradoras.

9. Informar internamente y externamente los compromisos adquiridos en materia de igualdad y de los avances del plan.

10. Lanzar una campaña que anime a los profesionales a actualizar su perfil de formación en la base de datos que dispone recursos humanos.

11. Difusión del Plan de comunicación en canales de libre acceso.

4.7.3. Indicadores:

1. Seguimiento programación de las acciones relativas a plan de formación vinculadas con el plan de igualdad.
2. Realización de un estudio de la percepción de la plantilla según enfoque recogido en el apartado anterior.
3. Elaboración y difusión del manual de estilo.
4. Canales y acciones de comunicación concretas recogidas en este apartado.

5. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL.

5.0. Objetivos:

1. Establecer un protocolo para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo.
2. Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo y acoso sexual..
3. Prevenir comportamientos que puedan dar lugar a la existencia de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.



5.1. Acciones:

1. Adaptar el actual protocolo de acoso a una nueva redacción en el seno de la Comisión de protocolo de Acoso Laboral.
2. Difundir al total de la plantilla.
3. Sensibilizar a los empleados y empleadas a través de la información específica sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.
4. 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 del enlace digital dentro de la intranet a toda la plantilla
5. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
6. Impartir información si no la tuvieran 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 de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



La eliminación de cualquier imagen, cartel, publicidad, etc.... que contengan una visión sexista y/o estereotipada por razón de género, no se entenderá que se produce esta visión por el solo hecho de representar a un hombre o a una mujer.

5.2. Indicadores:

1. Elaboración del protocolo y acciones de difusión.
2. Número de acciones formativas o informativas a la plantilla
3. Elaborar un soporte que recoja el protocolo para entregarlo a la incorporación a la empresa.
4. Analizar estadísticas de casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.

6. GARANTÍAS PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Ambas partes manifiestan que entienden por violencia de género todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sea hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda 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 del 28 de diciembre del 2004. Entre otros derechos se incluyen:

- a. Derecho a la reducción de la jornada laboral, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- d. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social
- e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- f. 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.
- g. No tienen la consideración de falta de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre que queden debidamente justificadas.



6.0. Objetivos:

1. Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.

6.1. Acciones:

1. Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en el convenio colectivo de Empresa, y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad de jornada para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
3. Se facilitará a la plantilla el acceso a la información referente a los Derechos reconocidos, en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. A tal fin se creará un link específico en la intranet.
4. Tendrán flexibilidad en la concesión de anticipos que atienda a su situación especial.



5. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos tanto para la víctima como para los hijos/as, siempre que estén debidamente justificadas.
6. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial, desde 1 mes a 18 meses.
7. Se podrán conceder otras medidas de apoyo que se consideren necesarias para garantizar la continuidad laboral de las víctimas de violencia de género.
8. No computará como absentismos las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándolas como faltas justificadas, cuándo efectivamente así se demuestre.
9. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para solicitar ayuda médica o psicológica especializada.
10. Realizar una campaña especial el Día internacional contra la Violencia de Género, el día 25 de noviembre.

6.2. Indicadores:

1. Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.
2. Campaña realizada el Día Internacional contra la Violencia de Género.

7. SALUD LABORAL

7.0. Objetivos:

1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
2. Profundizar en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

7.1. Acciones:

1. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia...).
2. Sensibilizar e impulsar la identificación de riesgos específicos desde el prisma de género.
3. Riesgo durante el embarazo o lactancia: El comité de seguridad y salud previo informe del Servicio médico y del técnico de prevención, analizará los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
4. Trasladar a la Mutua encargada o al servicio de prevención ajeno o propio que exista en cada momento la necesidad de identificación, evaluación y

prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecer las medidas preventivas necesaria para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

5. Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los anexos de la directiva 92/1985, del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

6. Difundir el protocolo de actuación a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural, sobre los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.

7.2. Indicadores:

1. 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.

2. Datos de IT por contingencias comunes o profesionales segregados por sexo, datos de accidentabilidad.

3. Evaluación de riesgo por puesto entregada a la comisión.

4. Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o donde se ha publicado, así como las reformas legislativas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como **el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de KONE Elevadores S.A. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados



obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Con objeto de realizar un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano responsable de realizar el seguimiento evaluación de la implantación efectiva del mismo. En él se encuentra representada la empresa y los trabajadores y las trabajadoras mediante su representación legal. A continuación, se describen sus competencias y normas de funcionamiento.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión estará compuesta por 6 miembros: 3 por parte de la RLT (atendiendo a la representatividad sindical) del plan de igualdad y 3 por parte de la empresa. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

FUNCIONAMIENTO

REUNIONES

La comisión de seguimiento del plan se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año. Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes que se celebrarán en el plazo de 5 a 10 días laborables máximo y cuando una de las partes lo considere necesario, siempre que las circunstancias del caso sean verdaderamente extraordinarias.



Además de la información que detallamos a continuación se facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

ACTUACIONES

1. Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por acuerdo entre las partes.
2. De las resoluciones de la comisión paritaria para la igualdad, se levantará acta dejando constancia de los temas tratados, posturas de las partes y acuerdos y se entregará copia a los miembros de la comisión.

Del contenido de los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión y del informe de evaluación que la misma elabore anualmente, se dará traslado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de cada una de las partes.

FUNCIONES

Se dotará a la comisión de igualdad de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad y en todo caso de:

1. Análisis de la información cualitativa y cuantitativa entregada por la empresa con carácter anual.



2. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad
3. Elaborar antes del 31 de diciembre de cada año, un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
4. Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
5. Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan Igualdad.
6. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
7. Participación activa en los procedimientos/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos.
8. Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados en el plan.

Como resultado de la evaluación realizada, la comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas.

INDICADORES

Consideraciones previas:



En todo momento los datos se analizarán segregados por género, grupo profesional y centro de trabajo...

Se hará necesaria la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico.

Se deberá tener en cuenta la hoja de seguimiento.

Los datos serán tanto absolutos como relativos.

1. Datos actualizados sobre la distribución total de la plantilla:

- Por grupos de edad.
- Por tipo de contrato.
- Por categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.
- Por puesto de trabajo
- Por turnos de trabajo

2. Evolución de la plantilla en el último año:

- Bajas (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, otros).
- Incorporaciones del último año (empresa y ETT) por tipo de contrato, edad, estudios categoría o grupos profesionales y puestos de trabajo.

3. Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas.

4. Número de acuerdos firmados con centros formativos

5. Distribución por horas semanales de trabajo y categoría profesional.

6. Datos de promoción:

- Promociones en el último año por grupos profesionales.
- Cambios de grupos profesionales en base al tipo de proceso de promoción.
- Solicitudes de movilidad interna.

7. Sobre salario:

- Media para cada uno de los grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
- Media para cada uno de los grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, etc.).

8. Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa, y cuántas ha sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa propia y si se ha impartido en horario laboral o no.

9. Número de horas de formación recibida por mujeres y hombres en el último año.

10. Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año después de haber dejado de trabajar un tiempo (por permiso, baja prolongada u excedencia)

11. Datos relativos a la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el último año:

- Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin.
- Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada por tipo, excedencias por tipo, lactancia según disfrute.



- Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

12. Solicitudes de cambios de puesto de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

13. Transformaciones de contratos temporales a indefinidos.

14. Transformaciones de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.

15. Formación en igualdad de oportunidades recibida por la plantilla, órganos de dirección, mandos intermedios, comisión de Igualdad y equipos de selección y promoción.

16. Adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

17. Incapacidades temporales por tipo.

18 Número de campañas y alcance y contenidos de campañas de información.

19 Número de mujeres víctimas de violencia de género. Número de solicitudes (por tipo) de Garantías para las víctimas de violencia de género y garantías disfrutadas.

20. Denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de género y resultado del procedimiento.

DOCUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES.

Cada una de las acciones contenidas en este Plan de Igualdad sea definida y documentada por la comisión de seguimiento con la creación de una ficha de



seguimiento por acción. La persona responsable de la implantación del plan de igualdad deberá custodiar las fichas de seguimiento por acción.

Una vez concluida cada acción, la comisión de seguimiento, en función de los resultados de los indicadores definidos, realizará una variación en los resultados en el apartado Valoración Global de la ficha de seguimiento por acción

MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma, siempre que no sea posible mantener dichas reuniones por medios audiovisuales prioritariamente.

Las horas de reunión de la Comisión no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

COMUNICACIÓN



Cada año, la persona responsable de la implantación, en colaboración con la comisión de seguimiento elaborará un informe de seguimiento y evaluación del plan. En este informe se recogerá el avance en la implantación de las acciones, el grado de consecución de los objetivos propuestos, los resultados de los indicadores, personas beneficiarias y, en definitiva, toda aquella información relevante relacionada con la implantación del Plan de Igualdad.

Los contenidos de este informe deberán ponerse en conocimiento de la Dirección de la Empresa, de la RLT y de la plantilla, empleando los medios de comunicación más oportunos en cada caso.

VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan tendrá una vigencia de 4 años, extendiéndose la misma desde el día 7 de Septiembre de 2017, día de su entrada en vigor, hasta el 7 de Septiembre de 2021.

Llegada la fecha de término antes indicada, sin un nuevo acuerdo, se mantendrá su vigencia hasta la consecución del mismo por un máximo de 6 meses para alcanzar el nuevo acuerdo, en caso de no acuerdo el Plan decaerá.

Anualmente, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente, o de que se tenga que volver a acordar un nuevo plan si se hubieran implantado todas las medidas.