

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 3.383/2019

Convenio o Acuerdo: Asistencial Europea Reifs S.L.

Expediente: 14/11/0174/2019

Fecha: 26/09/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco Jose Reifs Cañas

Código 14100091112019

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la empresa Asistencial Europea Reifs, S.L. en Fuente Tójar, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 26 de septiembre de 2019. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

#### ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ASISTENCIAL EUROPEA REIFS S.L. EN FUENTE TÓJAR

En el municipio de Fuente Tojar, siendo las 11:30 horas del 29 de mayo de 2019, en Calle Antonio Machado, 14, se celebra 2ª reunión de la Comisión de Igualdad de la empresa, para el centro de trabajo de Fuente Tojar.

Asisten por parte de la empresa:

- Elena Sánchez Raposo, Subdirectora de Recursos Humanos
- Silvia Salazar López, Directora del centro de trabajo de Bedmar.

Personas de la Comisión de Igualdad que asisten por parte de la representación legal de los trabajadores:

- Nuria Serrano Pérez, Representante Legal de los Trabajadores (UGT)
- Rafael Jiménez Serrano, Fisioterapeuta.

Antecedentes:

1. 19/03/19. Constitución de la Comisión de Igualdad del Centro.

a. Entrega a la comisión de la carta de compromiso de la dirección para la elaboración de un plan de igualdad en el centro de

trabajo.

b. Aprobación del Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

c. Elaboración de la Carta de Difusión a la Plantilla.

2. 2/04/19. Entrega de datos del personal para la elaboración del diagnóstico cuantitativo.

3. 3/04/19 Puesta a disposición de la plantilla de la encuesta de opinión y el cuestionario a la dirección del centro.

4. 24/05/19. Entrega a la RLT y la dirección del centro del Informe de Diagnóstico y resumen de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a la plantilla.

Temas tratados:

Se revisan y se debaten los resultados del diagnóstico del centro y se acuerdan los ejes principales sobre los que girara la propuesta de medidas a incluir en el Plan de Igualdad y se proponen indicadores para cada una de ellas, quedando los acuerdos como se detallan en el Plan.

En conformidad de todo lo tratado y acordado se firma el presente acta así como los siguientes documentos relacionados con la elaboración del plan y que son:

- Anexo 1: Informe diagnóstico
- Anexo 2. Informe de resultado de las encuestas a la plantilla
- Anexo 3: Plan de Igualdad.

Se da por concluida la reunión a las 12:45 horas.

Fdo. Elena Sánchez Raposo

Fdo. Silvia Salazar López

Fdo. Nuria Serrano Pérez

Fdo. Rafael Jiménez Serrano

#### PLAN DE IGUALDAD 2019-2023 ASISTENCIA GERIÁTRICA EUROPEA REIFS S.L. EN EL CENTRO DE FUENTE TÓJAR (CÓRDOBA)

1. Antecedentes y Justificación
2. Compromiso de la Dirección
3. Diagnóstico
4. Objetivos del Plan
5. De medidas para el Plan de Igualdad en la Centro
6. Vigencia y Plazos para la Implantación
7. Seguimiento y Evaluación

##### 1. Antecedentes y justificación

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en su artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1ª. de la Constitución, incluye, en todo caso:

- a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos;
- b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo,
- c) y la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2, afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

De forma más concreta y dentro de sus competencias la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece:

- en su artículo 27, apartado 5: «Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y registro de los planes de igualdad de las empresas acordados en el ámbito de la negociación colectiva, la Junta de Andalucía creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso. Este registro estará conectado con el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (plataforma Regcon), que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo».

- en el apartado 6 del artículo 28: «6. Las Administraciones públicas de Andalucía incluirán cláusulas vinculadas a la existencia de planes o medidas de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los criterios de todo tipo de adjudicaciones».

- en el apartado 4 del artículo 29: «Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral».

En virtud de la normativa laboral, las condiciones laborales del personal del centro de trabajo del grupo REIFS en Fuente Tojar (Córdoba) se han venido regulando por lo dispuesto en el convenio colectivo dispuesto en la Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), recoge en su Capítulo XI las condiciones relacionadas con la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad en las empresas.

## 2. Compromiso de la dirección

La empresa Asistencial Europea Reifs S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se in-

formará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad mediante la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

## 3. Diagnóstico

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre la realidad en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como el asentamiento en la cultura de la organización. A través del diagnóstico se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

De esta forma, este diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad en la empresa, basándose en la realidad y necesidades concretas de las personas implicadas en esta entidad, permitiendo con ello la mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad.

Tras lo expuesto, los objetivos que se pretenden desde la empresa en el desarrollo del Diagnóstico son:

- Obtener información de las características de la plantilla en el centro.
- Analizar las estrategias de la empresa en la gestión de los recursos humanos.
- Reflexionar acerca de la estrategia de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- Formular directrices que corrijan las desigualdades detectadas y que sirvan de base para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y que permitan elaborar un Plan de Igualdad.

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- a) Documentación interna de la Empresa.
- b) Datos sobre la composición de la plantilla en relación a su situación en la Empresa, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y el uso de medidas de conciliación. Esta información ha servido para:
  - Conocer si la plantilla está equilibrada, o si está feminizada o masculinizada; si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales.
  - Conocer el aprovechamiento del potencial de las mujeres y de los hombres de la organización en función de la adecuación de los niveles formativos con los puestos de trabajo que desempeñan o si existe sobre cualificación de las mujeres o de los hombres.
  - Aportar información sobre la estabilidad de las trabajadoras y trabajadores en la Empresa.

c) Cuestionarios y reuniones personales con la Subdirección de Recursos Humanos y representantes sindicales en la Empresa, así como las Dirección del centro, para conocer el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la integración de oportunidades en la empresa.

d) Cuestionarios dirigidos a las personas trabajadoras para conocer sus opiniones y percepciones respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en general, y en particular en la Empresa.

#### 4. Objetivos del plan

Los principales objetivos del Plan de Igualdad son:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la Centro.

- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.

Para alcanzar los objetivos anteriores se establecen una serie de medidas divididas en los siguientes ejes:

I. Eje 1: Medidas transversales para incorporar la perspectiva de género. Son las relativas al compromiso con la Igualdad por parte de la Dirección, la estrategia en la gestión organizativa, y finalmente tanto la comunicación como la imagen corporativa de la empresa.

II. Eje 2: Formación. Afectan tanto al diseño, desarrollo y ejecución de la formación en el centro de trabajo.

III. Eje 3: Salud laboral. Son las relativas al Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

IV. Eje 4: Política de selección y reclutamiento. Afectarán tanto a las acciones que se realicen de forma interna (personal propio) como externa (SAE, empresas de selección de personal, etc.).

V. Eje 5: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

VI. Eje 6: Política Salarial.

VII. Eje 7: Violencia de Género.

#### 5. De medidas para el Plan de Igualdad en el centro

Las medidas acordadas para cada eje así como los indicadores de cumplimiento son los siguientes:

Eje 1: Medidas transversales para incorporar la perspectiva de género.

1.1 Explicitar en los documentos estratégicos de la empresa su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio de la organización. Los documentos son:

- Misión, Visión y Valores.
- Procedimientos internos.
- Plan de formación.
- Política de prevención de riesgos laborales.

Indicador: Porcentaje de documentos estratégicos elaborados que tienen incluido el compromiso con la igualdad.

Estándar: 80%.

1.2. Proporcionar anualmente a la Comisión de Igualdad, en el primer trimestre del año, información del ejercicio anterior desagregada por sexo, de cuestiones relevantes relativas al personal del centro que son: permisos y reducciones de jornada, Permisos por razones personales o particulares, Licencias no retribuidas, Reducciones de jornada, Excedencias por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, otros tipos de excedencia, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Indicador: Porcentaje de información facilitada.

Estándar: 100%.

1.3. Dar difusión a través de la Web de la empresa del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para informar a las empresas colaboradoras y proveedoras.

Indicador: Difusión del compromiso de igualdad en la Web (Sí/No)

Estándar: Sí

1.4. Introducir la variable sexo en todos los sistemas de información de la empresa.

Indicador: Porcentaje de sistemas de información que tienen incluida la variable sexo

Estándar: 100%

1.5. Divulgar programas, información, vídeos, artículos, publicaciones o normativa relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, utilizando los medios que garanticen el acceso a la información por parte de todo el personal de la organización. Cada semestre se hará, al menos, una actuación de divulgación cuyo contenido se propondrá en la Comisión de Igualdad.

Indicador: Nº de acciones de sensibilización realizadas.

Estándar: 1 al semestre.

1.6. El lenguaje e imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa será inclusivo y no transmitirá estereotipos sexistas.

Indicador: Número de comunicaciones en las que se detecte lenguaje no inclusivo o sexista, del total de revisadas.

Estándar: 0

1.7. La empresa habilitará un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar las consultas o sugerencias que considere oportunas en materia de Igualdad de género informando de las consultas recibidas a la Comisión de Igualdad.

Indicador: Porcentaje de reuniones de la Comisión en las que se presenta el resumen de las consultas recibidas.

Estándar: 100%.

Eje 2: Formación

2.1. Coincidiendo con el día internacional de la mujer que se celebra el 8 de marzo, organizar conferencias para el personal del centro sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicador: Celebración de conferencias (Sí/No)

Estándar: Sí

2.2. Incluir en el plan de formación, como materia obligatoria para todo el personal del centro, la igualdad de género, lenguaje no sexista y un apartado específico de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de personas formadas.

Estándar: 100%

2.3. Incluir en el plan de formación, cursos monográficos en igualdad de género dirigidos a:

- Personal de la jefatura de recursos humanos, personas de los equipos de formación, provisión de puestos (interna y externa) y gestión de personal.

- Personas que ocupen puestos de responsabilidad.

- Personas que conforman la Comisión de Igualdad.

- Personas que desarrollen funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Indicador: Porcentaje de personas formadas de las identificadas.

Estándar: 100%

2.4. Incluir en el Plan de Formación cursos monográficos contra la violencia de género al personal en función de su actividad:

- Personas que ocupen puestos de responsabilidad.

- Delegadas y delegados de prevención.

- Personas que conforman la Comisión de Igualdad.

Indicador: Porcentaje de personas formadas de las identificadas.

Estándar: 100%.

2.5. Desarrollo e impartición de cursos monográficos en materia de género y acoso sexual y por razón de sexo, para las personas que participen en el desarrollo y aplicación del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de personas formadas.

Estándar: 100%

2.6. Incluir la perspectiva de género en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas en el centro, sean impartidas por personal de la plantilla o contratadas, a fin de asegurar que no contengan estereotipos ni prejuicios sexistas en el lenguaje, los ejercicios, los contenidos o las imágenes.

Indicador:

1. Porcentaje de ofertas externas, cuyo objeto sea la formación, en los que se exige la inclusión de la perspectiva de género.

Estándar: 100%

2. Porcentaje de personas formadoras internas con formación en género previa a la impartición del curso.

Estándar: 100%.

Eje 3: Salud laboral

3.1. Revisar, y en su caso modificar, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Centro al objeto de que incorpore la perspectiva de género en la definición, prevención y metodología de detección y evaluación de riesgos laborales (entre otros, el acoso sexual, la doble presencia y las situaciones de discriminación por sexo), teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de las personas trabajadoras.

Indicador:

1. Elaboración del Plan de PRL con perspectiva de género (Sí/No).

Estándar: Sí.

2. Aprobación y publicación del Plan de PRL (Sí/No).

Estándar: Sí.

3.2. Elaborar, aprobar y difundir un procedimiento de actuación de la empresa ante situaciones de embarazo y de lactancia.

Indicador:

1. Elaboración del protocolo de actuación ante situaciones de embarazo y de lactancia (Sí/No).

Estándar: Sí

2. Aprobación y difusión del protocolo (Sí/No).

Estándar: Sí

3.3. Integrar la perspectiva de género en la Gestión de las Emergencias en el entorno laboral (planes de emergencias, planes de autoprotección y planes contraincendios forestales, etc).

Indicador: Porcentaje de planes que tiene incluida la perspectiva de género.

Estándar: 100%

3.4. Incorporar un análisis de género a la investigación de accidentes laborales.

Indicador: Porcentaje de investigaciones realizadas con perspectiva de género.

Estándar: 100%.

3.5. Aprobar y difundir un protocolo para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, anexándolo al Plan de Igualdad.

Indicador:

1. Elaboración y aprobación del protocolo para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (Sí/No).

Estándar: Sí.

2. Difusión del protocolo para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (Sí/No).

Estándar: Sí.

Eje 4: Política de selección y reclutamiento.

4.1. Elaborar un documento de directrices de obligado cumplimiento para que los procesos de provisión interna y externa de puestos del centro incorporen la perspectiva de género y se basen en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Dicho documento estará dividido en tres partes:

1. General.

2. Provisión interna.

3. Provisión externa.

El documento debe contener como mínimo indicaciones para:

- La descripción del puesto de trabajo.
- La definición del perfil.
- La determinación de las competencias y capacitación requeridas.

• La valoración de las candidaturas. Entre otras se valorará positivamente la formación en género de la persona candidata.

• El diseño del contenido de la entrevista de selección.

• Evitar la discriminación de personas acogidas a reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o por cuidado de hija o hijo con enfermedad grave.

• Facilitar el acceso y la participación en igualdad de condiciones a aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, en riesgo durante el embarazo o lactancia, en permiso por maternidad, paternidad, lactancia, adopción o acogimiento o en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija menor de 3 años o por cuidado de familiar.

Indicador: Elaboración del documento de directrices que incluya el contenido especificado en la medida (Sí/No).

Estándar: Sí

4.2. En los procesos de provisión interna o externa de puestos con representación mayoritaria de hombres, a igualdad de mérito y capacidad la adjudicación se otorgará a la mujer, al objeto de reducir la segregación horizontal y vertical.

Indicador: Porcentaje de convocatorias externas e internas (para puestos con representación mayoritaria de hombres) en los que se incluyen medidas de acción positiva.

Estándar: 100%.

4.3. Verificar, antes de su publicación, que las bases de las convocatorias de provisión interna o externa de puestos están redactadas con lenguaje inclusivo y no sexista y no incluyen discriminación explícita o implícita por razón de sexo.

Indicador: Porcentaje de convocatorias de provisión de puestos publicadas, cuyas bases cumplen el requisito.

Estándar: 100%.

Eje 5: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

5.1. Elaborar un documento informativo de medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las trabajadoras y trabajadores en el marco del Convenio Colectivo, del Plan de Igualdad y de la normativa de aplicación.

Indicador: Elaboración, aprobación y difusión de documento informativo (Sí/No).

Estándar: Sí.

5.2. Las personas con hijas o hijos menores de edad y que por sentencia judicial de separación o divorcio tenga establecido un régimen vacacional, tendrán prioridad en la elección de vacaciones coincidente con el período asignado en dicha sentencia.

Indicador: Porcentaje de solicitudes atendidas

Estándar: 100%

Eje 6: Política salarial

6.1. Actualizar el diagnóstico sobre la situación salarial en el centro en materia de igualdad entre mujeres y hombres con datos de 2019.

Indicador: Actualización del diagnóstico 2018 (Sí/No).

Estándar: Sí

6.2. Realizar un diagnóstico en 2023 con datos del año anterior y un análisis comparativo con respecto al informe actualizado con datos de 2019.

Indicador: Elaboración del diagnóstico en 2022 con datos del año anterior y un análisis comparativo con respecto al informe actualizado con datos de 2019 (Sí/No)

Estándar: Sí.

Eje 7: Violencia de género

7.1. Desarrollar actividades de sensibilización contra la violencia de género dirigidas al personal, incluyendo las situaciones de acoso sexual hacia la mujer en el trabajo.

Indicador: Número de actividades de sensibilización contra la violencia de género.

Estándar: 3

7.2. Elaborar, aprobar y difundir un protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género que incluya medidas específicas para personas en esta situación encaminadas a facilitar su movilidad geográfica, la ordenación de su horario y tiempo de trabajo y a garantizar la confidencialidad de su situación. Así mismo la empresa informará a la persona de los servicios especializados.

Indicador:

1. Elaboración y aprobación del protocolo para situaciones de violencia de género (Sí/No).

Estándar: Sí.

2. Difusión del protocolo para situaciones de violencia de género (Sí/No).

Estándar: Sí.

7.3. En el caso de la excedencia establecida en el artículo 38 "Protección a las víctimas de violencia de género" del convenio colectivo de aplicación, se garantizará en todo caso la reserva del puesto de trabajo durante 24 meses y siempre que se mantenga

la situación que motivó la excedencia.

Indicador: Medida implantada (Sí/No).

Estándar: Sí

7.4. Preferencia en la elección del período vacacional de las víctimas de violencia de género.

Indicador: Reporte positivo de RRHH de que se está aplicando esta medida (si/no)

Estándar: Sí

#### **6. Vigencia y plazos para la implantación**

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, desde junio de 2019 hasta mayo de 2023.

En el plazo máximo de 60 días desde la aprobación del Plan, la Comisión de Igualdad, negociará y aprobará el calendario de implantación de cada una de las medidas así como el departamento responsable de las mismas. En cualquier caso, el plazo máximo para la implantación efectiva del Plan se establece en 2 años desde su aprobación.

#### **7. Seguimiento y evaluación**

El Plan de Igualdad se configura como un instrumento flexible, que delimita un marco de actuación, y cuyo seguimiento y revisión periódica resulta imprescindible para coordinar los esfuerzos necesarios en su realización y garantizar su implantación en tiempo y forma.

Uno de los factores de éxito es establecer un sistema de evaluación suficientemente estructurado y con la capacidad necesaria para acometer todas las medidas contempladas, y disponer de mecanismos de seguimiento y control para corregir las desviaciones que se produzcan.

Se establece un seguimiento semestral de la implantación y resultados de las medidas del Plan de Igualdad.

Cada medida incluye uno o varios indicadores que permiten medir de forma objetiva si han sido implantadas o si han alcanzado los resultados esperados. Para cada indicador se ha establecido el estándar anual que se pretende alcanzar.

Para que la Comisión de Igualdad esté puntualmente informada del resultado del seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá al menos semestralmente.

Hay varias firmas ilegibles.