

PLAN DE IGUALDAD
ADEO LOGISTIC IBERIA

1.- Acceso al empleo, selección de personal y contratación

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. La empresa, siempre que las circunstancias productivas lo permitan, tratará de mantener el porcentaje de contratación indefinida como hasta la fecha.

MEDIDAS	CALENDARIO
1.1. - Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar las candidaturas 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 de puestos vacantes.	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 en la categoría.	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 discriminatorias.	Desde la firma del Plan
1.5.- Se mantendrá un sistema de información de las vacantes disponibles en la Empresa, que fomente la presentación de candidaturas internas para el aumento de jornada. Para ello, se priorizará al personal con jornada parcial, antes de acudir a personal externo, siempre y cuando el personal interno tenga los requisitos para acceder al puesto.	Desde la firma del Plan

1.6.- A las personas que tengan un contrato con la empresa de carácter temporal, se les informará de las vacantes disponibles con contrato indefinido, priorizándose su candidatura frente a personal externo cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto.	Desde la firma del Plan
1. 7. - Cuando sea preciso contratar Empresas de Trabajo Temporal, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar, preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera.	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, con información del puesto, jornada y tipo de contrato, desagregadas por sexos.
- Anualmente, la dirección de la empresa facilitará si hubiera 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.

2. 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 y cuantificables. Los requisitos exigidos para el acceso al puesto de trabajo serán públicos y transparente.

2.b) Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en 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.- Cuando se publique una oferta de promoción en la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso de manera pública y transparente a los requisitos exigidos por la empresa para optar al puesto de trabajo.	
2.2.- 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 que estén menos representadas. En concreto, para la cobertura de las vacantes para puestos de responsabilidad en los que haya	Desde la firma del Plan

subrepresentación, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se priorizarán las candidaturas internas femeninas.	
2.3.- Se incidirá, en aquellos puestos de trabajo donde sea posible encontrar los perfiles internamente, para que las vacantes se cubran en primer lugar mediante promociones internas, utilizando la convocatoria externa en caso de no existir el perfil adecuado dentro de la empresa.	Desde la firma del Plan
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 tableros de anuncios en los locales, intranet etc. de los distintos centros de trabajo.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
2.5.- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, 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.- Todas las personas de la empresa tendrán a su disposición a través del Portal de empleo la posibilidad de poder aportar su nivel de estudios o cualificación en cualquier momento. A la firma del Plan, se recordará dicha posibilidad por parte del departamento de RRHH.	Primer año desde la firma del Plan

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.

- El portal de empleo estará a disposición de todas las personas para que en todo momento puedan indicar su nivel de estudios, debiendo acreditarlo, si así se solicitara, ante el departamento de RRHH.

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

3. Formación

3.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,	Durante el 1º año, personal de dirección y de procesos selección Resto personal, desde el 2º año a lo largo de la vigencia del Plan

promoción, formación, y al personal encargado de cada departamento. Se seguirá por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad posteriormente por la RLT y el resto de la plantilla.	
3.2.- Esta formación deberá tener las horas suficientes para tratar de concienciar al personal en la perspectiva de género. Esta formación será en formato de aula virtual para todas las personas.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
3.3.- Asimismo, la RLT, la dirección y los cargos intermedios se formarán en violencia de género y en salud laboral con perspectiva de género.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
3.4. -Toda la formación en materia de igualdad se impartirá en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordarán por ambas partes.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
3.5.- 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
3.6.- 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

3.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
3.7.- Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de las personas trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para el desarrollo.	Durante el 1º año desde la firma del plan
3.8.- Se elaborará un Plan de Formación anual del que será informado con carácter previo los Comités de Empresa, teniendo la facultad de elaborar informe y proponer propuestas que consideren.	A partir del segundo año de la vigencia del Plan.
<p>3.9.- Se desarrollarán acciones de formación de desarrollo profesional para todas las personas, tanto horizontal (del mismo grupo o categoría profesional) como verticalmente (de distinto grupo o categoría profesional y siempre ascendente), para impulsar la promoción. Se hará partícipe para el desarrollo y propuestas de dicha formación a la RLPT.</p> <p>Adicionalmente, anualmente desde el primer año del plan se formarán a cinco mujeres que presten servicios como mozas de almacén en el uso de carretilla y toro para que puedan acceder a las vacantes que haya en puestos de trabajo que requieran el uso de esta maquinaria.</p>	A partir del segundo año de la vigencia del Plan.
<p>3.10.- La empresa hará llegar a hombres y mujeres 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 mayor responsabilidad.</p> <p>Se incidirá en fomentar la participación de mujeres en cursos destinados a puestos de mando.</p>	Desde la firma
3.11.- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, o lactancia, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.	Desde la firma

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 o no dentro de la jornada laboral y, en ese caso, si existe mecanismos de compensación.
Igualmente, revisión del contenido del plan desde perspectiva de género.
- Realización de cuestionarios de valoración a los participantes del curso de formación.

INDICADORES

- Analizar la segmentación hombres/mujeres en 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.

4. 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. – Todas las empresas que realicen un Plan de Igualdad deben tener un registro retributivo de toda la plantilla, según normativa vigente.	Antes de la aprobación del Plan de Igualdad.
4.2.- Se realizará un registro retributivo como garantía de transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales. Los datos serán desglosados por sexo con la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada concepto retributivo en cada grupo o categoría profesional, en los términos previstos legalmente.	Desde la firma y cada año natural se repetirá la auditoria
4.3.- La información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales, que estarán diferenciadas por cada percepción.	Desde la firma
4.4.- Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para ello, se aplicará un sistema de valoración de puesto de trabajo; de tal modo que, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales o laborales que se lleven a cabo sean equivalentes.	Antes de la aprobación del Plan de Igualdad.
4.5.- Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un plan de actuación concreto que corrija las desigualdades con objetivos determinados y actuaciones concretas.	
4.6.- La empresa adaptará el sistema de valoración de la retribución variable cuando haya personas que han disfrutado de maternidad, paternidad y/o lactancia.	Desde 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

5. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO:

5.a) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	CALENDARIO
5.1.- Las personas trabajadoras mediante correo electrónico dirigido a la dirección que será habilitada por RRHH, podrán manifestar sugerencias en materia de conciliación y así, poder plantear mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	
5.2.- Se facilitará la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes), en los términos previstos en la legislación vigente.	Desde la firma del Plan
5.3.- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tiene por qué disfrutarse en días consecutivos, pudiendo alternar estos días mientras dure el hecho causante. En caso de desplazamiento, los días de permiso se deberán disfrutar en días continuados, sean hábiles o naturales.	Desde la firma del Plan
5.4.- Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido anual para acompañar a consulta médica a personas dependientes a su cargo y/o menores de 16 años a su cargo. Dicho permiso retribuido podrá ser utilizado también para asistir a tutorías escolares de menores a cargo. En ambos casos, deberá acreditarse la asistencia con el correspondiente justificante.	Desde la firma del Plan

<p>El permiso tendrá la siguiente duración máxima:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 horas en 2021 y 2022. - 10 horas en 2023. - 12 horas en 2024 y años sucesivos. 	
<p>5.5.- Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 15 laborables, sumando 3 más por cada neonato del mismo parto. Este derecho es de hombres y mujeres.</p>	Desde la firma del Plan
<p>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.</p>	Desde la firma del Plan
<p>5.7.- Se garantizan los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente inscritas en Registro Oficial, incluido el permiso retribuido por matrimonio. En caso de disfrutar de este permiso por haberse inscrito en Registro Oficial como pareja de hecho, no podrá disfrutarse el permiso retribuido por matrimonio en caso de casarse con la misma persona.</p>	Desde la firma del Plan
<p>5.8.- Establecer una excedencia voluntaria de duración de entre uno y cuatro meses por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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, con acreditación previa de la situación.</p>	Desde la firma del Plan
<p>5.9.- Facilitar siempre que la organización del trabajo lo permita, la movilidad geográfica de empleadas y empleados a otro centro de trabajo en aquellos supuestos en los que fuera preciso para garantizar el régimen de custodia y de visitas de hijas e hijos de trabajadores y trabajadoras, con acreditación previa de la situación. Las condiciones laborales de la persona que solicite el cambio se adaptarán en su totalidad a las que resulten de aplicación en el nuevo centro de trabajo.</p>	Desde la firma del Plan

5.10. Informar y concienciar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto equitativo de tareas.	Desde la firma del Plan.
5.11.- Licencia no retribuida para el acompañamiento a las clases de preparación de parto y exámenes prenatales de la pareja, previa justificación de que no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo.	Desde la firma del Plan
5.12.- Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción.	
5.13.- Los permisos pactados en el presente Plan de Igualdad no serán acumulables a los previstos en los convenios colectivos que puedan resultar de aplicación. En todo caso, se respetarán los permisos pactados en convenios colectivos que resulten aplicables si son más beneficiosos para las personas trabajadoras.	Desde la firma del Plan

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.

6. 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.	Antes de la firma del Plan
6.2.- Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Desde la firma del Plan
6.3.- En caso de constatarse la existencia de conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, la empresa sancionará atendiendo al régimen sancionador que resulte aplicable.	Desde la firma del Plan
6.4.- Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, los comportamientos constitutivos de acoso, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad y tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual.	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 por tipo de resolución.

7. 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.	Desde la firma del Plan
7.3.- Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre todas las personas trabajadoras de la empresa.	Desde la firma del Plan
7.4.- Se habilitará un espacio con el mobiliario adecuado para mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia natural.	
7.5.- En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.	

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 la Comisión de Seguimiento de las adaptaciones de puesto por lactancia y/o embarazo así como del número de personas a las que se la reconocido situación de baja por riesgo para embarazo.

INDICADORES

Verificación de correcta ejecución.

8. 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 contratadas por Adeo acreditadas como víctimas de violencia de género, se incentive la contratación indefinida.	
8.2.- Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo dentro de la empresa en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite y acredite, 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.	Desde la firma del Plan

<p>En caso de cambio de domicilio, se dará un día adicional más de permiso retribuido de lo que prevea el convenio de aplicación.</p>	
<p>8.3.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo, en los términos previstos en legislación vigente.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>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 en la legislación vigente.</p>	
<p>8.5.- Se concederá licencia retribuida, por el tiempo indispensable, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijo/as. La condición de víctima de violencia de género se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>8.6.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar las siguientes ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que solicite traslado de centro de trabajo. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, con un tope de 1.500 euros, que deberá ser acreditado mediante la correspondiente factura. • Asistencia psicológica. La empresa asumirá el coste de una serie de sesiones (con un máximo de 20) de asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, o abonará con una ayuda directa a la trabajadora de 1.000 € y en una sola ocasión. <p>De utilizar ambas ayudas, el importe a abonar por la empresa no excederá nunca de 2.000 euros.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>8.8.- 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>
<p>8.9.- Facilitar el anticipo de las pagas, en los términos previstos legalmente.</p>	

8.10.- Considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, siempre que se acrediten fehacientemente.	
8.11.- Realizar una campaña específica el Día Internacional contra la Violencia de género.	
8.12.- Desde RRHH se pondrá en contacto a las mujeres que así lo soliciten con profesionales especializadas en violencia de género.	

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

9. 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 (tablón de anuncios, Intranet, etc....) se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, 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 e información, 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 mediante tabloneros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada, así como, en los medios digitales.	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.- Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá difundir a la plantilla de manera física u on line (colgar en la intranet y/o en la Web).	A la firma del plan
9.6.- Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	Anual
9.7.- La empresa se encargará de difundir y de hacer partícipe a la plantilla en campañas de sensibilización, específicamente el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Anual

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.