



PLAN DE IGUALDAD

COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

SAGITAL , 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 Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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, entendiendo 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 informará 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 y de la implantación de un Plan de igualdad que supongan 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 trabajadores y trabajadoras, 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 de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Madrid, 03 de Diciembre de 2019

Víctor Iglesias González
DIR. GRAL. CORPORATIVO

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, modificada por RDL 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Sagital tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. EL objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **Sagital** se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **Plantilla, Selección y contratación; promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, salud laboral, comunicación y sensibilización de igualdad.**

Programa de actuación elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones, se procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 Y EL Real decreto Ley 6/2019 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en: Objetivos generales y específicos, medidas de actuación e indicadores acompañados de las personas responsables, así como de los plazos de ejecución.

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso Sexual y acoso por razones de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionadas con el embarazo.

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad es de aplicación en Sagital a nivel nacional; por lo tanto, engloba y afecta a la totalidad de la plantilla.

Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

5. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, celebrada el 03 de diciembre de 2019.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse éstas hasta nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

A partir del primer año, y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y establecer las estrategias para el año natural siguiente.

Respecto a su vigencia, este Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, implica por una parte que la entrada en vigor de las medidas concretas debe ser distinta y progresiva y, por otra, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que motivan su implantación.

6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Objetivos Generales

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, lo que incluye la creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa
- Eliminar brecha salarial.

Objetivos específicos

- **Creación de la figura del agente de igualdad**
 - Creación y nombramiento del Agente De Igualdad dentro de la plantilla de la Empresa, cuya función será canalizar, asesorar y señalar para su corrección las deficiencias observadas en la aplicación del presente plan. Recibirá formación específica en materia de género.
- **Acceso al empleo y selección**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal para acceder a la Empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
 - Establecer paridad en las entrevistas realizadas, siempre que haya candidatos/as para ello.

- **Contratación**
 - Promover la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación.

- **Promoción profesional**
 - Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la Empresa.
 - Informar, formar y motivar en procesos de promoción profesional.
 - Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa.

- **Formación**
 - Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionados con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados en la Empresa.

- **Retribución**
 - Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva
 - Facilitar a la comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según categoría profesional y puesto.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
 - Promover el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
 - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
 - Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
 - Protocolo sobre Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo (Anexo 1 y 2).

- **Protección de las víctimas de violencia de género**
 - Mejorar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a dar más protección.

- **Comunicación**
 - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

- Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.
- Realizar campañas informativas específicas.
- Nuevos canales de comunicación de posibles denuncias en materia de igualdad y de acoso sexual o laboral.

7 MEDIDAS E INDICADORES

Creación de la figura del agente de igualdad				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Crear la figura del Agente de Igualdad en la Empresa	Creación y nombramiento del Agente de Igualdad dentro de la plantilla de la Empresa cuya función será canalizar, asesorar y señalar para su corrección las deficiencias observadas en la aplicación del Plan de Igualdad. Recibirá formación específica en materia de género	Nombramiento	Pablo Alonso	Desde la firma del Plan

En el ámbito del **Acceso al empleo y selección** Sagital, viene obligada a respetar y hacer cumplir, tanto a su personal responsable de los procesos de selección como a las empresas que como proveedores puedan realizar funciones de selección y reclutamiento, los siguiente principios y reglas:

Acceso al empleo y selección				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, reseñando los posibles impedimentos constatados en la búsqueda o incorporación de personas de determinado sexo para puestos en los que están menos representados	Número de candidatos/as segregadas por sexo	Departamento de Selección	Anual
Establecer paridad en las entrevistas realizadas, siempre que haya candidatos/as para ello	Sistematizar datos disgregados en razón de sexo en las entrevistas concertadas	Número de entrevistas realizadas segregadas por sexo	Departamento de Selección de Personal	Anual

Respecto a la **contratación** de nuevas trabajadoras y trabajadores, se prevén los siguientes objetivos:

Contratación				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Promover la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación	Información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada y categoría profesional	Número de personas en cada modalidad contractual, jornada y categoría profesional segregadas por sexo	Dirección de RRHH	Anual
	Fomentar el equilibrio de contratación indefinida entre hombres y mujeres	Número de personas con contrato indefinido segregadas por sexo	Dirección de RRHH	Anual

Promoción profesional				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que con independencia de su origen puedan darse en la Empresa.	Formar e informar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipo de género	Número de personas formadas	Departamento de Formación,	1ª revisión del Plan de Igualdad
Informar, formar y motivar en procesos de promoción profesional	Revisar y asegurar los canales de comunicación a fin de que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes a cubrir (por promoción interna) llegue a todos los centros de la Empresa	Número de veces que se comunica información sobre cursos de formación y puestos vacantes a cubrir (por promoción interna). Segregado por sexo	Departamentos de Formación, de Operaciones y de RR.HH.	Cuando se produzcan vacantes a cubrir por promoción interna y/o convocatorias de cursos
Fomentar una representación equilibrada, entre hombres y mujeres en el ámbito de la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa	Informar a toda la plantilla de las posibilidades de promoción interna a puestos de mando intermedios.	Número de promociones realizadas, y empleados/as evaluados/as segregados por sexo	Jefe de servicios, Responsable Dpto. de Operaciones y Dirección de Recursos Humanos	Desde la firma del Plan.

Formación				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, RR.HH., Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa.	Hacer el seguimiento del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.	Entrega anual del plan de formación a la RLT	Comisión de Igualdad,	Anual
	Incluir en la información de incorporación la existencia de un Plan de Igualdad, así como de la política de igualdad y no discriminación fomentada desde la Empresa	Email de incorporación con enlace al Portal de Empleado. Apartado Igualdad	Dirección de RR.HH.	Desde la firma del Plan
	Formar en materia de género e igualdad a las personas responsables de formación, selección y contratación, así como a Mandos Intermedios y Personal Directivo de la Empresa	Número de personas formadas en igualdad, segregadas por sexo	Departamento de Formación,	Antes de la 1ª revisión

Retribución				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva entre ambos sexos en puestos de idénticas características, para en caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género	Informe del análisis de la estructura salarial.	Departamento de RR. HH,	Anual

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Promover el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.	Canales de comunicación utilizados y número de personas que solicitan y acceden a un derecho de este tipo	Departamento de Personal	Inmediato a partir de la firma
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla	En relación a las reducciones por cuidado de familiares a su cargo, el trabajador/a escogerá el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicio. Como opción se podrá acumular jornadas completas con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador/a con el de la Empresa.	Número de peticiones segregadas por sexo	Departamento de Personal	Durante la vigencia del plan
	Posibilidad de acumular el periodo de lactancia a petición del trabajador/a con un mínimo de 15 días	Número de peticiones segregadas por sexo	Departamento de Personal	Durante la vigencia del plan
	En relación a la conciliación familiar por un cuidado de un menos de 12 años, se fomentará el equilibrio de los turnos de trabajo en aquellos casos en los que ambos progenitores trabajen en la Empresa, pudiendo uno de los dos, elegir turno dentro de las posibilidades del centro de trabajo en el que preste servicio	Número de peticiones segregadas por sexo	Departamento de Personal	Durante la vigencia del plan
	Facilitar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada etc.) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Número de personas promocionadas que disfrutan de los derechos de conciliación, segregados por sexo	Dirección de RR.HH.	Inmediato a partir de la firma
	Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidado de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad que sean dependientes.	Número de peticiones y concesiones	Dirección de RR.HH.	Inmediato a partir de la firma
	Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores/as que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida	Número de peticiones y concesiones	Departamento de Personal	Durante la vigencia del plan

Salud Laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.	Revisar y difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo mediante los canales habituales de comunicación de la empresa	Protocolo de actuación.	Servicio de Prevención Propio	Durante la vigencia del Plan
	Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en trabajo, posibilitando cambios de puesto en caso de riesgo.	Prestaciones de riesgo por embarazo	Servicio de Prevención Propio	Durante la vigencia del Plan
	Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestralidad mediante un análisis con perspectiva de género	Número de siniestros segregados por sexo	Servicio de Prevención Propio	Durante la vigencia del Plan
Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo.	Protocolo sobre los procedimientos de actuación (Ver Anexo 1 y 2)	Aplicación del protocolo	Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso	Durante la vigencia del plan

Se considera Víctima de Violencia de Género, aquella trabajadora que a través de procedimiento judicial oportuno obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección. También tendrán la consideración de víctima de violencia de género toda aquella persona que acredite serlo conforme al AERT 23 RDL 9/2018 de 3 de agosto de Medidas Urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Protección de las víctimas de violencia de género				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Mejorar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a dar más protección	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 y los existentes en la empresa	Número de impactos comunicativos por los medios de comunicación interna habituales	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
	Difundir y promover el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo de la misma o distintas localidades.	Número de impactos comunicativos por los medios de comunicación interna habituales	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección previa acreditación de tal situación	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
	Ayuda psicológica para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección de RR.HH y Servicio de Prevención Propio.	Inmediato a partir de la firma
	Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género una política de ayudas económicas para que pueda afrontar su traslado de localidad por el importe de una mensualidad de salario	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan

Protección de las víctimas de violencia de género (Cont.)				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Mejorar los derechos establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a dar más protección	En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido, sumados a los ya existentes, para el cambio de domicilio	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan
	Informar a la comisión de igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género, realizando un registro de dichas situaciones y de las soluciones adoptadas	Comisión informada, constancia en el acta de la reunión	Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del Plan y anualmente en las reuniones de seguimiento
	Incluir dentro de las acciones formativas de la empresa, formación en materia de violencia de género	Acciones formativas desarrolladas	Dirección de RR.HH.	1 año
	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género	Número de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	Dirección de RR.HH.	2 año
	Realizar una campaña especial el Día Internacional de la Violencia de Género http://www.inmujer.gob.es/	Campaña	Dirección de RR.HH.	1 año

Comunicación				
Objetivo específico	Medidas	Indicador	Responsable	Plazos
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.	Revisar y eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos y página web de la Empresa para adecuarlos a lo establecido en el Plan de Igualdad	Documento (muestreo)	Dirección de RRHH	Anual
Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa.	Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de la Empresa.	Página Web	Dirección de RRHH	Anual
	Dedicar un capítulo en la Memoria Anual a la igualdad, informando del Plan, de su estado y de sus resultados	Memoria	Dirección de Empresa	Anual
Realizar campañas informativas específicas	Informar a la plantilla sobre modificaciones en la legislación de Igualdad, así como de las fechas señaladas donde se realicen actos sobre la igualdad entre hombres y mujeres	Canales de comunicación utilizados	R.L.T., Departamento de Operaciones, de Prevención y Dirección de RR.HH.	Durante la vigencia del plan
Nuevos canales de comunicación de posibles denuncias en materia de igualdad y de acoso sexual o laboral	Además de seguir manteniendo la denuncia escrita a través de correo ordinario y la entrega en la sede de la empresa, se incluirá como nuevo canal de comunicación de denuncias el siguiente correo electrónico: igualdad@gruposagital.com	Comunicación de correo electrónico con enlace desde la página web	Agente de Igualdad	Desde la firma del Plan

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las 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 es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y 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 medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de Sagital permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

9. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera le caso medidas correctoras.

- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan: la primera reunión semestral tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad; y en la segunda el estudio de los datos anuales a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrarán dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

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 particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.