



## Introducción

El presente plan de igualdad, elaborado y consensado por la comisión negociadora del mismo, bajo el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la constitución española, artículo que consagra el derecho de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Se incorpora a nuestro II plan de igualdad en Schindler España, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo también importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, así como el registro de estos planes. Teniendo presente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras a través de su comité intercentros legalmente legitimado para la negociación del presente plan de igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida.

En 2014 Schindler España firmó su primer plan de igualdad, que nació con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Schindler, herramienta que fue consensuada por todas las partes sociales de la empresa.

## Vigencia del plan

El plan de igualdad será en cuanto a su contenido flexible y variable, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades que de forma conjunta hayan sido advertidas en la empresa en materia de Igualdad de oportunidades. A tal efecto, el presente plan tendrá una vigencia de cuatro años a computar desde la firma del mismo.

Llegada la fecha de término antes indicada, las partes negociarán la elaboración del siguiente plan de igualdad, iniciando las negociaciones 6 meses antes de la finalización del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter excepcional y previo acuerdo expreso de las partes al respecto, las medidas que se establezcan estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. Estas decisiones serán tomadas por la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

## Ámbito de personal y territorial de aplicación

El II plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas que trabajen por cuenta de Schindler S.A. en el territorio nacional español.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, se establecerán de forma consensuada acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos o centros.

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

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en este plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Dicho plan de igualdad podrá extender su ámbito de aplicación a todas las sociedades filiales en las que Schindler tenga una participación mayoritaria y además cuente con el control de la dirección y la gestión, así como les sea de aplicación la conveniencia y justificación para la pertenencia a este plan de empresa por similitud de actividades o convenio de aplicación de las empresas a incorporar.

La extensión del plan de igualdad prevista en el apartado anterior se producirá, siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio. Además, deberá informarse a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico previo de situación.

Determinación de las partes que lo conciertan

La comisión negociadora de este II plan de igualdad está formado por las siguientes personas: En representación de las personas trabajadoras, designados por el comité intercentros:

- Elena Martínez Vidal – Asesora UGT
- Nélida Macarro Blanco – Asesora USO
- María Jesús García – Asesora CCOO
  
- Pedro Izquierdo Gavilán – RLT Centro de Valencia por CC.OO.
- Julián Bastante González –RLT Centro de Ciudad Real UGT
- Carlos Cañaveras Sarda – RLT Centro de Barcelona USO

En representación de la empresa:

- Juan Carlos Fernández – Director de Personal
- Carlos Ignacio González Ruiz - Responsable de RR. LL
- Beatriz Ciudad Abadía - Técnico de RR. LL

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociar y acordar el presente plan de igualdad.

Informe de diagnóstico

Schindler Iberia pertenece al grupo Schindler, fundado en Suiza en 1874. Es uno de los líderes mundiales en el sector de ascensores, escaleras mecánicas y otros servicios relacionados con el transporte vertical. El compromiso de Schindler Iberia con la excelencia y con sus grupos de

interés es una constante a lo largo de su historia, haciendo suyos la misión, visión y valores corporativos.

La igualdad de oportunidades y la diversidad entre los miembros de la plantilla son elementos clave de la filosofía de grupo. Por ello se trabaja por garantizar un ambiente laboral sin discriminación de ningún tipo. Se espera de todas las personas trabajadoras el cumplimiento de unos principios éticos elevados, lo que incluye el respeto de los derechos y la dignidad de los demás.

Se ha definido la estrategia de inclusión & diversidad, con alto impacto en la Igualdad de género y con el objetivo principal de fomentar el liderazgo inclusivo para atraer, desarrollar y fortalecer talento diverso, impulsar la innovación y el desempeño de la empresa.

La responsabilidad social corporativa, se refleja la adhesión a una ética de alto nivel en lo que respecta a derechos y a la dignidad de todas las personas, colaborando con múltiples asociaciones, no obstante, no se recogen acciones específicas en relación a la igualdad de género.

En cuanto a la estructura de la plantilla, se han analizado los siguientes parámetros:

1. Plantilla: El número de personas trabajadoras en la empresa lo conforman un 88.08% de hombres y un 11.92% de mujeres, por lo que se observa que es una empresa masculinizada, donde existen puestos masculinizados, para los que hay poca demanda femenina, como son los puestos de mantenimiento y montaje, muy condicionado por la actividad.
2. Edad: La edad media de la plantilla se sitúa alrededor de los 44 años. Se observa que la curva de distribución por edad es muy parecida entre mujeres y hombres, podemos destacar que las posiciones de menor edad las mujeres se encuentran por encima de la media de mujeres en la empresa. Tanto los hombres como las mujeres se concentran por igual en los tramos de entre 35 y 55 años.
3. Antigüedad: Respecto a la antigüedad podemos deducir que los hombres tienen una mayor antigüedad que las mujeres de la plantilla, se observa que el 44% de las mujeres tienen menos de 10 años de antigüedad frente al 29% de los hombres.
4. Clasificación profesional: Con respecto a la categoría profesional, se observa segregación ocupacional, las mujeres ocupan el 46% de los puestos de administración (jefes, oficiales de 1ª y 2ª administrativo) frente a un 4% de los hombres, sin embargo, ellos los que ocupan las posiciones operacionales (oficiales 1ª y 2ª). Un 68% de los hombres ocupan estas posiciones donde no hay ninguna mujer. En el caso de la categoría profesional de Ingeniera/Licenciada e Ingeniera técnica/ Diplomada, Graduados sociales y peritas el 45% de las mujeres ocupan estas posiciones frente a un 20% de los hombres.

Relativo a la Infrarrepresentación femenina, se observa que se encuentran feminizadas las posiciones de Auxiliar administrativo, oficial 1º y 2º de administración y los jefes de Administración y graduados sociales. En posiciones de equilibrio se encuentra las posiciones de ingeniería y licenciaturas. Sin embargo, en el resto de las posiciones existe infrarrepresentación femenina.

Siguiendo con las condiciones laborales, tienen contrato indefinido un 90,87% de las personas, siendo en ambos colectivos, mujeres y hombres unos porcentajes similares. No hay más datos cuantitativos al margen de la distribución por contrato.

Sobre la rotación de la plantilla analizando la evolución de plantilla, hay que destacar que la plantilla ha decremado del 2018 al 2020, el número de incorporaciones de mujeres de los tres años evaluados es inferior al número de bajas de las mismas, de seguir con esa tendencia no se puede equilibrar.

Analizando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la jornada reducida afecta a un número proporcionalmente mayor entre las mujeres. Faltan datos en el diagnóstico cuantitativo de permisos de nacimiento, lactancia, excedencias por cuidados y adaptaciones de jornada. No se está utilizando la modalidad de teletrabajo.

En la salud laboral se han analizado datos sobre IT siendo los porcentajes los siguientes un 23% de las mujeres han tenido alguna incapacidad temporal frente al 31% de los hombres, hay que hacer hincapié en la presencia mayoritaria de los hombres en posiciones operacionales. Si analizamos las IT de larga duración, el porcentaje de mujeres es del 2% frente al 1% de los hombres. Al analizar los datos referidos a la AT y EP, se han facilitado datos de AT y EP con baja y sin baja, siendo el porcentaje de AT y EP con baja exclusivamente en los hombres, donde está el grueso de la parte operacional de la compañía. En relación con AT y EP sin baja los datos son similares entre sexos, a pesa de la poca presencia operacional de las mujeres, pero al ser poca la muestra no resulta especialmente significativa.

Respecto a los procesos de selección y contratación del personal de esta compañía se realizan de forma interna por el personal de selección y desarrollo. Los procedimientos de selección y reclutamiento proporcionan una guía para los procesos de selección a todos los niveles. Las fuentes de reclutamiento son múltiples: En la web local, SuccessFactors, infojobs, linkedln, primer empleo y bolsas de trabajo de universidades, centros de negocio y formación profesional e institutos. Necesitando un registro común de los distintos procesos y fuentes de candidatos y candidatas.

Si analizamos los datos de incorporaciones lo primero que se observa es que el porcentaje de mujeres incorporadas es del 18%, superior a la media de mujeres en la plantilla y además, que continúa la misma segregación ocupacional. Del total de mujeres incorporadas el 48% han sido en categoría de licenciada/ingeniería frente al 22% de los hombres. Frente a las posiciones operacionales que siguen totalmente masculinizadas y dan ocupación al 40% de los hombres. Las posiciones de administración siguen siendo feminizadas.

Analizando las bajas en la compañía se observa un porcentaje de bajas de mujeres 16% superior a la media de mujeres en la plantilla que está en el 11,9%.

Los procesos de promoción interna son accesibles a todas las personas trabajadoras de la empresa. Estas personas vienen determinadas por sus competencias o desempeño. Facilitadores de estos procesos de promoción son las evaluaciones de desempeño, los planes de carrera y los programas de promoción y desarrollo de carrera. Considerando oportuno ampliar la información en este apartado, enumerando las distintas promociones que se llevan a cabo.

La formación está dirigida a todas las personas trabajadoras y se realiza dentro de la jornada laboral. Las necesidades formativas se detectan en función de la estrategia de la compañía y la evaluación de desarrollo, implantando formación dependiendo del puesto de trabajo y de la

inquietud de cada persona. Por otro lado, se imparte la formación inicial y la formación que legalmente se estipule, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales. Siendo conveniente un reporte que englobe las acciones formativas impartidas.

Los principios en los que se fundamenta la política retributiva de Schindler IBE son; equidad, no discriminación, legalidad, competitividad, atracción, cultura de alto rendimiento, flexibilidad, confianza y compromiso. La remuneración total se compone de diferentes secciones como el reconocimiento y recompensa (gestión del desempeño, premio a los mejores, medallas), los beneficios (Plan de compensación flexible, Schindler saludable, seguro de vida y de salud, préstamos personales, móvil/ipad corporativo, vehículo, flexibilidad horaria, formación) y la compensación monetaria como tal (Salario base, complementos salariales, salario variable), conformando finalmente todos los atributos de nuestra estructura salarial.

Los factores de competitividad externa, equidad interna y objetividad son garantizados a través de la valoración objetiva de los puestos de trabajo realizada sobre el esquema corporativo de global position system (GPS), de las referencias salariales del mercado externo del sector industrial, del territorio y de la propia compañía.

Se ha avanzado en la comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización, contando con diferentes medios para hacer visible la igualdad de género. Bien sea a través de correo electrónico, revista, mensajes en el móvil o la intranet de Schindler. No cesar en el empeño de alcanzar a toda la plantilla y continuar el esfuerzo para difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

No se han producido casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

No se conocen situaciones de mujeres de la compañía que hayan sido víctimas de violencia de género.

#### Áreas prioritarias de mejora

- Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla.
- Continuar incorporando a mujeres a posiciones de dirección y puestos de responsabilidad, así como de puestos operacionales.
- Necesidad de habilitar un procedimiento para poder extraer la información necesaria de cara a analizar si hay un equilibrio en el disfrute de los distintos beneficios sociales y medidas de flexibilidad.
- Necesidad de extraer los datos de la suspensión de contrato por nacimiento, los permisos de lactancia, excedencias por cuidados y adaptaciones de jornada y el resto de las medidas de conciliación para hacer un estudio de corresponsabilidad. Buscando medidas alternativas a la reducción de jornada, ya que penaliza económica y profesionalmente a las mujeres, que como hemos visto son las que más la utilizan. Además de trabajar en un modelo de trabajo a distancia.
- Incorporar la perspectiva de género en salud laboral.
- Necesidad de incorporar un procedimiento de seguimiento de las promociones de la compañía, así como un seguimiento de los programas de desarrollo de carrera con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Necesidad de habilitar un procedimiento para recoger la información de las distintas formaciones impartidas por tipo, sexo y número de horas.

## Resultados auditoría retributiva

El informe adjunto ha sido elaborado por una consultora externa de prestigio y presenta un diagnóstico de distribución de plantilla y de situación retributiva en materia de género de los diferentes conceptos salariales de los empleados de Schindler, para proporcionar una visión a la compañía sobre su situación retributiva actual.

El análisis implica la comparación de las retribuciones de hombres y mujeres para distintos demográficos y referencias más específicas con roles/puestos de igual valor o nivel de responsabilidad.

En todo caso, el informe se centra en los casos en los que se registra una diferencia de género en los salarios de un 10% o superior para funciones y tareas similares, y en analizar esa diferencia en función de los distintos factores y garantizar que no se está produciendo discriminación salarial por razón de género, como regula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Para la realización de la auditoría salarial, la consultora externa ha utilizado el sistema de evaluación de puestos de trabajo desarrollado por el grupo Schindler, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normativa y se ha entregado a la comisión negociadora del plan de igualdad.

Se han tomado como punto de partida la base de datos salariales brutos anuales correspondientes al año 2021. Realizando ajustes en los conceptos salariales fijos para una jornada del 100%, por tanto la homogeneización y normalización de los conceptos retributivos percibidos anuales.

A los efectos del análisis, se han incluido las siguientes agrupaciones salariales: Pay grade, retribución fija, retribución total, y otros conceptos salariales (Incentivos, gastos, conceptos especiales). En dicho análisis se ha extraído la información por cada GPS de la media, mediana y brecha salarial.

De manera general, se aprecia una masculinización de la plantilla en el grupo, ya que el 88% de las personas pertenecen al género masculino, si bien es cierto que gran parte de esta distribución puede venir condicionada por el sector al que pertenece la compañía y la posible existencia de barreras para captar talento femenino en determinados puestos y perfiles.

En cuanto a la pirámide organizacional por género podemos apreciar la existencia de un porcentaje más elevado de mujeres con respecto al número de hombres cuanto más alto es el nivel de responsabilidad.

En términos globales, la brecha salarial existente está por debajo del límite que establece el RD 902/2020 para su justificación. Siendo el resultado de la media de un 7,1% y la mediana del 3,4%. Del análisis por GPS la retribución fija se encuentra dentro de una franja de entre +15% y -15%. Y la retribución total estaría del 0% al 15% en todos los grupos salvo el GPS 8 y 9.

## Plan de Acción

- Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo por la comisión de trabajo que formara parte de la comisión de seguimiento.
- Revisión de las diferencias salariales detectadas.
- Elaboración de una nueva auditoría retributiva.

Detallado en las medidas del eje de retribución y en el calendario de actuación.

#### Objetivos generales

El objetivo fundamental de este plan de igualdad es asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Schindler S.A., en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales, y demás condiciones laborales. Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Y continuar aplicando la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación del género infrarrepresentado en cada grupo profesional, con el objetivo que en un futuro se consiga una composición equilibrada por género en la plantilla.



## Medidas

### Selección y contratación

#### Objetivos

Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas. Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, establecer los mecanismos necesarios, fundamentalmente el presente plan de igualdad para Incrementar la incorporación de las mujeres por encima de la media de las mujeres en la plantilla estableciéndose como objetivo el aumentar la presencia de la mujer en la plantilla en 5 puntos respecto del diagnóstico.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1.Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida para las nuevas contrataciones, donde se indicará dónde pueden encontrar el convenio, el plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, modelo de denuncia, la guía de protección para las víctimas de violencia de género	nº manuales repartidos/ nº total de personas que acceden a la empresa	RRHH Durante toda la vigencia del plan
2.Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	nº ofertas publicadas con compromiso/ nº total de ofertas publicadas.	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
3.Informar a la Comisión de seguimiento de los procesos de selección para atraer perfiles de mujeres y asegurar que los requisitos y criterios de selección se adecuan al puesto.	nº procesos realizados/ nº CV recibidos/ nº personas seleccionadas/ nº personas entrevistadas/ nº personas contratadas.	RRHH Durante toda la vigencia del Plan
4.Cuando la empresa inicie un proceso de selección de personal propio, salvo que por las circunstancias del proceso sea confidencial informará a la RLT del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, e informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas y las pruebas a realizar.	Información proporcionada a la RLT/ nº procesos/ nº vacantes/ nº candidaturas/ nº contrataciones.	RRHH Durante toda la vigencia del Plan

<p>5. Informar del listado de todas las ofertas a la Comisión de seguimiento para que la Comisión de Seguimiento elija aleatoriamente un muestreo del 10% de las ofertas, sobre el lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, análisis del proceso de selección y revisión de los canales de reclutamiento para asegurar que no existen sesgos de género.</p>	<p>Nº ofertas totales/ nº ofertas revisadas/ resultados.</p>	<p>RRHH Durante toda la vigencia del Plan</p>
<p>6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº de personas candidatas presentadas, entrevistadas) (nº personas preseleccionadas-finalistas) y su resultado (nº personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>nº mujeres seleccionadas/ nº personas preseleccionadas. Nº hombres seleccionados/ nº personas preseleccionadas. Nº mujeres y hombres contratados/ seleccionados.</p>	<p>RRHH Anual durante la vigencia del plan</p>
<p>7. Seguir impulsando acuerdos con los centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del sexo infrarrepresentado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de sexo.</p>	<p>nº acuerdos con centros formativos. Nº de acciones de sensibilización.</p>	<p>RRHH/ Comisión Seguimiento Plan Igualdad Anual durante la vigencia del plan</p>
<p>8. Priorizar la búsqueda de perfiles femeninos, principalmente en las posiciones operacionales donde existe mayor infrarrepresentación femenina mediante la creación de becas y/o una bolsa de trabajo para mujeres (Becas Schindler UP).</p>	<p>nº mujeres/hombres que han optado a la beca. Nº de mujeres/hombres que realizan la beca. Nº de mujeres/hombres que se incorporan.</p>	<p>RRHH Anual durante la vigencia del plan</p>

## Clasificación Profesional

### Objetivos

Tener un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por sexo y la transparencia del sistema de clasificación de toda la plantilla.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
---------	-----------	---------------------

1. Revisar las descripciones de los puestos de trabajo, utilizando términos neutros dentro del correcto uso del lenguaje, en la designación de puestos dentro de la clasificación profesional, respetando la gramática y sin recurrir a términos inexistentes.	Informe sobre revisión del uso del lenguaje inclusivo y correcciones implementadas.	RRHH Anual durante la vigencia del plan
2.Revisar los criterios utilizados para la realización de la clasificación profesional, en niveles jerárquicos y grupos profesionales y comprobar que los criterios aplicados no resulten discriminatorios por edad, sexo, antigüedad, ...	Informe con perspectiva de género de los criterios para pertenecer a nivel jerárquico y/o Grupo profesional	RRHH Un año desde la firma del plan
3.Informe sobre la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo de la auditoria en comparación con los criterios recomendados por el Ministerio, indicar los que se han tenido en cuenta, si debemos añadir alguno a la clasificación e indicar aquellos que no se han tenido en cuenta.	Informe de la comparativa de los criterios recomendados por el Ministerio y los empleados en la valoración de puesto	24 meses desde la firma del plan

## Formación

### Objetivos

Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas en el acceso a la formación.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Ampliar la formación de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº acciones formativas	RRHH Durante la vigencia del plan
2. Ampliar la formación en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, a los y las responsables con personal a cargo, equipos que deciden sobre las políticas de selección, promoción, retribución y comunicación, y a la RLT de cada centro de trabajo, enfocada a las responsabilidades que asumen para evitar la discriminación directa e indirecta.	Nº acciones formativas/ nº horas/ nº personas	RRHH Durante la vigencia del Plan
3. Ampliar la Formación a las personas que forman parte del equipo instructor del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	Nº acciones formativas, nº de horas y nº de personas por sexo	RRHH Durante la vigencia del Plan
4. Seguir impartiendo toda la formación en horario laboral y asegurar, que la oferta formativa de la empresa, sean en horario compatible con las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada por motivos familiares.	Nº acciones formativas dentro de jornada/ Nº acciones forativas fuera de jornada	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
5. Implementar herramientas para el seguimiento de la formación individual y del plan de formación	Agrupación de formaciones por grupo o	RRHH

anual.	categoría profesional, tipo de las acciones formativas/ n° horas/ n° mujeres y hombres, n° de acciones formativas.	Durante la vigencia del Plan
6.Facilitar la formación para una mejor adaptación al puesto de trabajo a las personas que hayan tenido una excedencia por cuidado de menores o familiar.	N° personas reincorporadas de excedencia con formación/ n° personas reincorporadas de excedencia	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
7.Asegurar que en los programas de formación para desarrollo profesional se asegure la participación de las mujeres para potenciar el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Tipo de programa (talentum, promociona,...) y N° personas participantes en los programas de desarrollo profesional. N° de Mujeres y Hombres promocionadas que han participado en estos programas.	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan

## Promoción

### Objetivos

Velar porque los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas.

Articular los medios necesarios para incrementar el número de mujeres en los puestos de responsabilidad, con el objetivo de incrementar en 5 puntos porcentuales anuales sobre los datos del diagnóstico.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Información estadística desagregada por sexo del seguimiento de las diferentes promociones, indicando puesto de origen y destino.	N° personas promocionadas	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
2. Seguimiento del procedimiento de promoción para asegurar que tienen las mismas oportunidades de acceso para toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).	N° personas promocionadas/ grado de ocupación, tipo de jornada, responsabilidades familiares, adaptación o reducción de jornada.	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
3. La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna (salvo puestos directivos) y priorizando al sexo menos representado, acudiendo a la selección externa, cuando ninguna	N° vacantes cubiertas internamente/ n° total de vacantes de dichos puestos	RRHH Durante la vigencia del Plan

candidatura cumpla los requisitos, priorizando la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.		
4. Se informará de las vacantes internas a toda la plantilla a través de los medios utilizados de forma habitual para ello.	Nº vacantes publicadas/ requisitos/ criterio para cubrir vacante.	RRHH Durante la vigencia del Plan
5. Análisis del seguimiento de los programas de talento, y específicos para mujeres, y seguimiento de la evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Nº personas que acceden a cada programa/ Nº personas promocionadas de estos programas/ Datos evaluación/ Análisis por muestreo de las vacantes de puestos con responsabilidad.	RRHH Durante la vigencia del plan

## Condiciones laborales

### Objetivos

Garantizar la igualdad de condiciones laborales para ambos sexos y asegurar que no existe ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta en su aplicación

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Incentivar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, llamadas, ...) reduciendo siempre que sea posible los continuos viajes o desplazamientos	Disminución del número de viajes o desplazamientos.	RRHH Durante la vigencia del Plan
2. Realizar seguimiento de los datos de conversión de contratos temporales en indefinidos, para garantizar que se continúe realizando en términos de igualdad para ambos sexos, sin que este factor pueda influir en la adopción de la decisión a este respecto.	Nº transformaciones a indefinido hombres y mujeres	RRHH, comisión seguimiento Anual
3. Realizar un seguimiento y análisis anual de las condiciones laborales, tipo de contrato, jornada, horas de trabajo y turnos entre mujeres y hombres, dentro de cada uno de los grupos o categorías profesionales.	Informe nº y tipo contratos, jornada, horas trabajo y turnos por categoría profesional	RRHH, comisión seguimiento Anual
4. Adaptar el espacio del Plan de Igualdad en la intranet para que se incluyan todos los procedimientos laborales cuya finalidad esté dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, con mención especial en referencia a este Plan, aquellos que se ocupen de igualdad y no discriminación.	Fecha de publicación de la documentación del Plan	RRHH Anual desde el segundo semestre a partir de la firma del Plan
5. Realizar un cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias.	Nº de bajas/ N1 cuestionarios	RRHH Durante la vigencia del Plan
6. Se realizarán las reuniones de trabajo preferentemente dentro del horario laboral, teniendo en cuenta el horario de las personas con medidas de conciliación en vigor a la hora de convocarlas.	Nº reuniones/ nº reuniones dentro horario laboral	RRHH Durante la vigencia del Plan
7. Regular el teletrabajo en aquellos puestos que sea posible	Existencia acuerdo teletrabajo	RRHH

		Durante la vigencia del Plan
8. Incluir un periodo de flexibilidad de entrada/salida	Existencia de flexibilidad/condiciones	RRHH Durante la vigencia del Plan
9. Elaborar un procedimiento de solicitud de adaptaciones de jornada	Existencia de procedimiento	RRHH Durante la vigencia del Plan

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Y mejorar las medidas legales para facilitar dicho derecho.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para, en la medida de lo posible, ajustar las estrategias de la empresa a las mismas, para lo cual se habilitará un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de las personas trabajadoras lleguen a Dirección de Personal.	Nº acciones puestas en marcha	RRHH Durante la vigencia del Plan
2. Garantizar que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
3. Seguimiento anual del uso de medidas de conciliación disponibles, estudio dentro de la comisión para su adaptación según necesidades y valoración de la plantilla.	Informe seguimiento, permisos y medidas disfrutadas por sexo.	RRHH/ Comisión Seguí. Anual
4. Realizar campañas informativas y de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	Nº Campañas realizadas	RRHH Durante la vigencia del Plan
5. Difusión a la plantilla de las medidas y derechos sobre conciliación y corresponsabilidad.	Medios de difusión utilizados, fecha y alcance.	RRHH Anual
6. Avanzar en disponer medios para que las personas trabajadoras opinen, valoren y propongan las medidas y derechos sobre conciliación y corresponsabilidad. Y valorar la posibilidad implementación de una encuesta sobre conciliación y corresponsabilidad.	Medios disponibles, fecha de difusión y alcance. Respuesta sobre la encuesta	RRHH Anual A los dos años

Infrarrepresentación femenina

Objetivos

Continuar con el esfuerzo tendente a incorporar mujeres en posiciones donde se encuentra infrarrepresentada, principalmente en posiciones operacionales y de dirección.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Continuar con la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos donde la mujer este infrarrepresentada.	n° veces que se aplica esta medida. N° de mujeres incorporadas a puestos en los que están infrarrepresentada.	RRHH Anual durante la vigencia del plan
2. Procurar que en la terna final haya una mujer en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada, en el caso que no sea posible, se indicarán los motivos de la falta de mujeres en la terna final.	n° de mujeres en la terna final de las posiciones donde este infrarrepresentada.	RRHH Durante la vigencia del Plan
3. En los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, se garantizará que en los procesos donde al menos una mujer esté en la terna final y finalmente, se elija a la candidatura masculina, se informará de las causas por las que se ha optado por la candidatura masculina para poder realizar un informe para presentar a la Comisión de seguimiento sobre las causas por las que no se ha optado por la candidatura femenina.	n° de mujeres en la terna final de las posiciones donde este infrarrepresentada.	RRHH Durante la vigencia del Plan
4. Continuar creando programas con las escuelas de oficios, centros de FP para incorporar una bolsa de candidatas para puestos operacionales. Valorar la implementación de programas de formación Dual con el objetivo de incorporar mujeres.	N° personas en programas/ n° personas incorporadas a puestos operacionales. N° programas implmentados	RRHH Durante la vigencia del Plan
5. Seguimiento de los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada.	Distribución total de la plantilla, por nivel jerárquica, por puesto y categoría desagregado por sexo.	RRHH/ Comisión Seg. Anual durante la vigencia del plan

## Retribución

### Objetivos

Garantizar que el sistema de valoración de puestos tiene en cuenta la perspectiva de género. Asegurar que no exista discriminación en cuanto a la retribución directa y/o indirecta en puestos de igual valor.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Crear una comisión de trabajo, compuesta por los integrantes de la Comisión de Seguimiento para analizar la valoración de puestos de trabajo. Comparando la descripción de puestos de trabajo con factores y sub factores de la valoración de puestos de trabajo (GPS). Se reunirá con carácter trimestral coincidiendo dos de ellas con la Comisión de Seguimiento contando con un apartado específico para esta materia.	nº de puestos analizados, revisados y resultado, así como las recomendaciones.	RRHH y Comisión de Trabajo Reuniones trimestrales
2. Revisión brecha salarial por parte de la Comisión de Trabajo de aquellas diferencias de la auditoria retributiva superiores al 5% y/o 2.000€ anuales. Para analizar y justificar las posibles diferencias y en caso de no estar justificado elaborar un plan de corrección.	Nº de puestos revisados, nº de correcciones e importe del ajuste salarial realizado.	RRHH y Comisión de Trabajo Reuniones trimestrales
3. Seguimiento de los registros retributivos efectivos y equiparados anualmente.	Entrega de la información de los registros.	RRHH y Comisión de Trabajo Anual
4. Elaboración de la auditoria retributiva intermedia y análisis de las diferencias encontradas.	Entrega del informe de la auditoria retributiva intermedia	RRHH y Comisión de Trabajo Bienal

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### Objetivos

Asegurar que, los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno libre de situaciones de acoso y difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando la comunicación y accesibilidad del mismo para todas las personas que trabajan en la empresa.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo firmado y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH A la firma del Plan
2. Envío de circular o comunicado a todo el personal. Desde el mail de la Comisión de Igualdad, donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de denuncia habilitado.	Fecha Envío/ % Alcance	RRHH Primer trimestre desde la firma
3. Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet y/o tablones.	Fecha publicación/ Creación link/ Nº Visitas	RRHH



		Primer trimestre desde la firma
4. Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la Dirección y la RLT. Trasladar compromiso de dicha difusión en el seno del Comité de Inclusión y Diversidad.	Fecha de distribución y/o sesiones informativas	RRHH Primer trimestre desde la firma
5. En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.	Nº empresas que se les ha facilitado el protocolo	RRHH Durante la vigencia del plan
6. Designar un procedimiento para asegurar que las personas fuera de estructura tengan acceso a todas las actuaciones en materia de igualdad.	Elaboración procedimiento	RRHH Durante la vigencia del plan
7. Envío de un manifiesto de la Comisión de Seguimiento sobre TOLERANCIA CERO contra el acoso. Previo traslado en el seno del Comité de Inclusión y Diversidad para realizarlo de manera conjunta con la Dirección.	Fecha envío comunicación	RRHH Primer trimestre desde la firma Anualmente
8. Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos	Nº denuncias/ casos estimados y desestimados/ Medidas Cautelares/ Medidas disciplinarias	RRHH Durante la vigencia del plan
9. Campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	Nº campañas sensibilización/ % Alcance	RRHH Durante la vigencia del plan
10. Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso y materia de igualdad.	Informe	RRHH Durante la vigencia del plan
11. Seguir formando a las personas que forman parte del equipo instructor del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº acciones formativas/ Personas/ Horas	RRHH Durante la vigencia del Plan

Salud laboral

Objetivos

Integrar la dimensión del género en la política y herramientas de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psicológicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Revisar las actuales políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos musculo esqueléticos, estrés, así como los riesgos relacionados con la salud, maternidad, lactancia y los relacionados con la edad)	Nº de políticas actualizadas vs políticas pendientes de actualizar.	RRHH Durante la vigencia del Plan
2. Identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales con la definición de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o mujeres en periodo de lactancia natural con medidas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	Lista de tareas que suponen riesgos para la reproducción, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y medidas a adoptar	RRHH Durante la vigencia del Plan
3. Analizar por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural, así como otros colectivos de especial sensibilidad a los riesgos identificados, al objeto de identificar las medidas oportunas a establecer tendientes a su eliminación	Informe resultado análisis	Comite Seguridad y Salud Durante la vigencia del Plan
4. Elaborar un protocolo en la empresa, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del embarazo o lactancia natural	Protocolo realizado y comunicado. Uso diferentes medidas recogidas en el protocolo.	Comite Seguridad y Salud Durante la vigencia del Plan
5. Adaptar las instalaciones de los centros de trabajo a hombres y mujeres en función de las necesidades que se puedan generar para que estén disponibles en el momento en que se produzcan, como por ejemplo; sala de lactancia, sala descanso, etc	Espacios habilitados	Comite Seguridad y Salud Durante la vigencia del Plan
6. En materia de ropa de trabajo, en caso de ser necesario, facilitar tallaje femenino y ropa para mujeres embarazadas	Modelos definidos con el proveedor y a disposición de las mujeres que lo soliciten	RRHH Durante la vigencia del Plan
7. Realizar la evaluación de riesgos psicosociales conforme estándar actual	Evaluación realizada	RRHH Durante la vigencia del Plan
8. Revisar y actualizar indicadores de seguridad y salud laboral para obtener información desagregado por género	Indicadores actualizados	RRHH Durante la vigencia del Plan
9. En las situaciones de riesgo durante el embarazo cuya prescripción médica sea reposo relativo, sin baja médica, en los puestos que sea posible, la empresa facilitará a la trabajadora que lo solicite la opción de Teletrabajo	Nº de solicitudes recibidas y gestionadas	RRHH Durante la vigencia del Plan

10. En los casos de pérdida gestacional, sin baja médica asociada, la empresa facilitara, en los puestos que sea posible, y a petición de la trabajadora, la posibilidad de teletrabajar durante dos semanas.	Nº de solicitudes recibidas y gestionadas	RRHH Durante la vigencia del Plan
11. Para las trabajadoras en periodo de lactancia o embarazadas que ocupen posiciones en cuya evaluación se hayan identificados riesgos para estas situaciones, siempre que la mutua no haya considerado necesaria la baja médica, la empresa valorara alternativas que evitan dicha exposición.	Nº de solicitudes recibidas y gestionadas	RRHH Durante la vigencia del Plan

## Violencia de genero

### Objetivos

Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el pacto de estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género acordada.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Editar la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	La guía de protección/ Nº envíos y % Alcance	RRHH En el primer trimestre tras la firma
2. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en la empresa.	Protocolo/ Fecha de publicación del protocolo interno	RRHH En el primer trimestre tras la firma
3. Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Contenido/ Fecha emisión/ % Alcance	RRHH Anualmente
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	Tipo/ Nº Colaboraciones/ Nº mujeres integradas	RRHH Anualmente
5. La Empresa ofrecerá los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo, incluso con la contratación de una empresa de recolocación.	Nº solicitudes presentadas/ atendidas	RRHH Durante la vigencia del plan
6. Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	Nº acciones/ Personas/ Horas	RRHH Durante la vigencia del plan

## Comunicación y Sensibilización

### Objetivos

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicador	Responsable y plazo
1. Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo, guía de protección a las mujeres víctimas de violencia de género.	Revisión de contenidos y Fecha de la campaña de difusión. Alcance.	RRHH y Comisión de Seguimiento Inmediato tras la firma del Plan
2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género a través de la Intranet.	Sección en la intranet dedicada a la igualdad de género. Enlace donde está ubicado el convenio, el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia, guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	RRHH Inmediato tras la firma del Plan
3. Incluir en el manual de bienvenida la información sobre: el convenio, el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia, guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Manual/ N° entregas	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
4. Elaborar y difundir una guía sobre lenguaje e imágenes neutras e inclusivo. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria de responsabilidad social corporativa, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Guía y n° de difusiones. N° de canales revisados. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas.	RRHH 1 año a partir de la firma del Plan
5. Realizar campañas informativas sobre igualdad, estereotipos, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, especialmente los días 8M, 25N.	N° Campañas	RRHH Durante la vigencia del Plan
6. Realizar campañas de visibilización de las mujeres con responsabilidad y en posiciones masculinizadas	N° Campañas	RRHH Durante la vigencia del Plan

## Medios y recursos para su puesta en marcha

Durante la vigencia del desarrollo del II plan de igualdad y para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para la ejecución de los objetivos y medidas contenidas en el plan, además de para el desarrollo de las diferentes reuniones e intercambios de información, material preciso para el óptimo progreso de las anteriores actuaciones, así como aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De resultar necesario, serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de igualdad, de acuerdo con el sistema existente en la empresa.

La parte social dispondrá de las horas razonablemente necesarias para el desarrollo de las funciones de la comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los gastos inherentes a la publicación y difusión de las comunicaciones derivadas de la ejecución del plan de igualdad serán asumidas por parte de la empresa.

## Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación, que se crea para velar por la ejecución práctica del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas.

## Comisión de seguimiento y evaluación

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, la empresa Schindler S.A. se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades.

La gestión del plan de igualdad de oportunidades será competencia de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

La dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras que conforman esta comisión, se comprometen a trabajar, en los términos establecidos en el referido plan de igualdad, conjuntamente para impulsar la implantación del mismo y para ello deciden constituir la presente comisión de seguimiento del plan de igualdad que se regirá por las siguientes disposiciones:

## Composición de la comisión de seguimiento y evaluación

La comisión tiene una composición paritaria y esta formada por seis personas, tres por cada una de las representaciones firmantes del plan (social y empresarial), cada una de las cuales

designarán a sus representantes entre personas que cuenten con la debida formación específica en materia de igualdad.

En representación de las personas trabajadoras, ratificado por el comité intercentros:

- Elena Martínez Vidal – Asesora UGT
- Nélida Macarro Blanco – Asesora USO
- María Jesús García – Asesora CCOO
  
- Pedro Izquierdo Gavilán – RLT Centro de Valencia por CC.OO.
- Julián Bastante González –RLT Centro de Ciudad Real UGT
- Carlos Cañaveras Sarda – RLT Centro de Barcelona USO

En representación de la Empresa:

- Juan Carlos Fernández – Director de Personal
- Carlos Ignacio González Ruiz - Responsable de RR. LL
- Beatriz Ciudad Abadía - Técnica de RR. LL

Normas reguladoras de la comisión de seguimiento y evaluación

- Reuniones: La comisión de seguimiento se podrá reunir con carácter ordinario semestralmente, preferiblemente en los meses de febrero y septiembre. No obstante, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, cuando concurren circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, así como la urgencia en su celebración, la cual deberá preferiblemente tener lugar, salvo causa debidamente acreditada, en el plazo de los cinco días laborables siguientes al de la entrega de la comunicación a la otra parte.
  
- Las partes integrantes de la comisión de seguimiento podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas, las cuales comparecerán a la correspondiente reunión con voz pero sin voto, asumiendo los gastos inherentes a su presencia la parte que promueva la asistencia de los mismos.
  - o De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.
  - o Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las partes (empresa y parte social).
  - o La empresa pondrá a disposición de la comisión todos los medios necesarios en tiempo y forma para llevar a cabo sus funciones, según lo que se acuerde a tal respecto.
  - o Los miembros de la comisión por la parte social, los cuales habrán de contar con la condición de representantes legales de los trabajadores, dispondrán del tiempo que razonablemente resulte necesario para llevar a cabo sus funciones, al margen del crédito sindical.

Funciones de la comisión de seguimiento y evaluación

La comisión de seguimiento y evaluación, contribuirá y velará por la ejecución de las acciones establecidas en el plan de igualdad, sirviendo de foro de debate para la adopción, en su caso, de las acciones que faciliten la consecución de los objetivos establecidos.

Elaborará un informe anual de evaluación de la ejecución del plan de igualdad, en el que se reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Al finalizar la vigencia del plan de igualdad, realizará una evaluación intermedia y otra final donde se recoja la evolución del plan y las medidas acordadas en un inicio o las que se hubieran podido acordar o modificar durante su vigencia.

Adicionalmente, la comisión contará con las siguientes competencias, entre otras:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del plan de igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en Schindler y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del plan de igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

#### Sustituciones

Las personas que integren la comisión de seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

Todas las personas componentes de la comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada, en los términos que establece el RD 901/2020 del 13 de octubre.

#### Procedimiento de modificación

La comisión de seguimiento y evaluación está legitimada para proponer la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación, según se establece en el artículo 9.2 del RD 901/2020 del 13 de octubre. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos de este II plan de igualdad y dentro de su ámbito.

#### Sistema resolución de conflictos

Las partes firmantes acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento a la comisión mixta del comité intercentros, y en caso de no solucionarse las discrepancias producidas someterse a los órganos de mediación establecidos por el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA).





Calendario de actuaciones

El calendario presentado se podrá adaptar según la evolución de la implantación de las medidas en el seno de la comisión de seguimiento y evaluación.

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
Contratación y Selección	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida para las nuevas contrataciones, donde se indicará dónde pueden encontrar el convenio, el plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, modelo de denuncia, la guía de protección para las víctimas de violencia de género		X														
Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	X															
Informar a la Comisión de seguimiento de los procesos de selección para atraer perfiles de mujeres y asegurar que los requisitos y criterios de selección se adecuan al puesto.	X		X		X		X		X		X		X		X	
Cuando la empresa inicie un proceso de selección de personal propio, salvo que por las circunstancias del proceso sea confidencial informará a la RLT del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, e informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas y las pruebas a realizar.	X				X				X				X			
Informar del listado de todas las ofertas a la Comisión de seguimiento para que la Comisión de Seguimiento elija aleatoriamente un muestreo del 10% de las ofertas, sobre el lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, análisis del proceso de selección y revisión de los canales de reclutamiento para asegurar que no existen sesgos de género.	X		X		X		X		X		X		X		X	
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº de personas candidatas presentadas, entrevistadas) (nº personas preseleccionadas- finalistas) y su resultado (nº personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	X				X				X				X			
Seguir impulsando acuerdos con los centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del sexo infrarrepresentado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de sexo.	X				X				X				X			
Priorizar la búsqueda de perfiles femeninos, principalmente en las posiciones operacionales donde existe mayor infrarrepresentación femenina mediante la creación de becas y/o una bolsa de trabajo para mujeres (Becas Schindler UP).						X										

Clasificación Profesional	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
MEDIDAS	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las descripciones de los puestos de trabajo, utilizando términos neutros dentro del correcto uso del lenguaje, en la designación de puestos dentro de la clasificación profesional, respetando la gramática y sin recurrir a términos inexistentes.		X														
Revisar los criterios utilizados para la realización de la clasificación profesional, en niveles jerárquicos y grupos profesionales y comprobar que los criterios aplicados no resulten discriminatorios por edad, sexo, antigüedad, ...					X											
Informe sobre la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo de la auditoría en comparación con los criterios recomendados por el Ministerio, indicar los que se han tenido en cuenta, si debemos añadir alguno a la clasificación e indicar aquellos que no se han tenido en cuenta.										X						

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Formación</b>																
<b>MEDIDAS</b>																
Ampliar la formación de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.		X														
Ampliar la formación en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, a los y las responsables con personal a cargo, equipos que deciden sobre las políticas de selección, promoción, retribución y comunicación, y a la RLT de cada centro de trabajo, enfocada a las responsabilidades que asumen para evitar la discriminación directa e indirecta.							X									
Ampliar la Formación a las personas que forman parte del equipo instructor del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	X															
Seguir impartiendo toda la formación en horario laboral y asegurar, que la oferta formativa de la empresa, sean en horario compatible con las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada por motivos familiares.	X			X					X				X			
Implementar herramientas para el seguimiento de la formación individual y del plan de formación anual.														X		
Facilitar la formación para una mejor adaptación al puesto de trabajo a las personas que hayan tenido una excedencia por cuidado de menores o familiar.										X						
Asegurar que en los programas de formación para desarrollo profesional se asegure la participación de las mujeres para potenciar el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas.	X			X					X				X			

Promoción	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Información estadística desagregada por sexo del seguimiento de las diferentes promociones, indicando puesto de origen y destino.	X				X				X				X			
Seguimiento del procedimiento de promoción para asegurar que tienen las mismas oportunidades de acceso para toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).	X				X				X				X			
La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna (salvo puestos directivos) y priorizando al sexo menos representado, acudiendo a la selección externa, cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos, priorizando la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.	X				X				X				X			
Se informará de las vacantes internas a toda la plantilla a través de los medios utilizados de forma habitual para ello.	X				X				X				X			
Análisis del seguimiento de los programas de talento, y específicos para mujeres, y seguimiento de la evaluación de desempeño con perspectiva de género.	X				X				X				X			

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Condiciones Laborales</b>																
<b>MEDIDAS</b>																
Incentivar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, llamadas, ...) reduciendo siempre que sea posible los continuos viajes o desplazamientos	X				X				X				X			
Realizar seguimiento de los datos de conversión de contratos temporales en indefinidos, para garantizar que se continúe realizando en términos de igualdad para ambos sexos, sin que este factor pueda influir en la adopción de la decisión a este respecto.	X				X				X				X			
Realizar un seguimiento y análisis anual de las condiciones laborales, tipo de contrato, jornada, horas de trabajo y turnos entre mujeres y hombres, dentro de cada uno de los grupos o categorías profesionales.	X				X				X				X			
Adaptar el espacio del Plan de Igualdad en la intranet para que se incluyan todos los procedimientos laborales cuya finalidad esté dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, con mención especial en referencia a este Plan, aquellos que se ocupen de igualdad y no discriminación.		X														
Realizar un cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias.				X												
Las reuniones de trabajo serán preferentemente dentro del horario laboral, teniendo en cuenta el horario de las personas con medidas de conciliación en vigor a la hora de convocarlas.	X				X				X				X			
Regular el teletrabajo en aquellos puestos que sea posible							X									
Incluir un periodo de flexibilidad de entrada/salida						X										
Elaborar un procedimiento de solicitud de adaptaciones de jornada											X					

Ejercicio Corresponsable	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para, en la medida de lo posible, ajustar las estrategias de la empresa a las mismas, para lo cual se habilitará un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de las personas trabajadoras lleguen a Dirección de Personal.			X													
Garantizar que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso.	X				X				X				X			
Seguimiento anual del uso de medidas de conciliación disponibles, estudio dentro de la comisión para su adaptación según necesidades y valoración de la plantilla.	X				X				X				X			
Realizar campañas informativas y de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.			X				X				X				X	
Difusión a la plantilla de las medidas de corresponsabilidad y derechos sobre conciliación.	X				X				X				X			
Avanzar en disponer medios para que las personas trabajadoras opinen, valoren y propongan las medidas y derechos sobre conciliación y corresponsabilidad. Y valorar la posibilidad implementación de una encuesta sobre conciliación y corresponsabilidad	X				X				X				X			

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
Infrarrepresentación Femenina	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Continuar con la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos donde la mujer este infrarrepresentada.	X				X				X				X			
Procurar que en la tema final haya una mujer en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada, en el caso que no sea posible, se indicarán los motivos de la falta de mujeres en la tema final.	X				X				X				X			
En los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, se garantizará que en los procesos donde al menos una mujer esté en la tema final y finalmente, se elija a la candidatura masculina, se informará a la Comisión de Seguimiento de las causas por las que se ha optado por la candidatura masculina.	X				X				X				X			
Continuar creando programas con las escuelas de oficios, centros de FP para incorporar una bolsa de candidatas para puestos operacionales. Valorar la Implementación de programas de formación Dual con el objetivo de incorporar mujeres.			X													
Seguimiento de los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada.	X				X				X				X			

Retribución	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
MEDIDAS	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Crear una comisión de trabajo, compuesta por los integrantes de la Comisión de Seguimiento para analizar la valoración de puestos de trabajo. Comparando la descripción de puestos de trabajo con factores y sub factores de la valoración de puestos de trabajo (GPS). Se reunirá con carácter trimestral coincidiendo dos de ellas con la Comisión de Seguimiento contando con un apartado específico para esta materia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisión brecha salarial por parte de la Comisión de Trabajo de aquellas diferencias de la auditoria retributiva superiores al 5% y/o 2.000€ anuales. Para analizar y justificar las posibles diferencias y en caso de no estar justificado elaborar un plan de corrección.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento de los registros retributivos efectivos y equiparados anualmente.	X				X				X				X			
Elaboración de la auditoria retributiva intermedia y análisis de las diferencias encontradas.									X							X

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
Prevenición acoso sexual y por razón de sexo	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Envío de circular o comunicado a todo el personal. Desde el mail de la Comisión de Igualdad, donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de denuncia habilitado.	X															
Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet y/o tableros.	X															
Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la Dirección y la RLT. Trasladar compromiso de dicha difusión en el seno del Comité de Inclusión y Diversidad.	X															
En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.	X	X			X				X				X			
Designar un procedimiento para asegurar que las personas fuera de estructura tengan acceso a todas las actuaciones en materia de igualdad.	X	X														
Envío de un manifiesto de la Comisión de Seguimiento sobre TOLERANCIA CERO contra el acoso. Previo traslado en el seno del Comité de Inclusión y Diversidad para realizarlo de manera conjunta con la Dirección.	X				X				X				X			
Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos	X				X				X				X			
Campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.			X				X				X				X	
Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso y materia de igualdad.			X				X				X				X	
Seguir formando a las personas que forman parte del equipo instructor del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.																

Salud Laboral	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
MEDIDAS	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las actuales políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde una perspectiva de género,	X				X				X				X			
Identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales con la definición de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o mujeres en periodo de lactancia natural con medidas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.				X				X				X				X
Analizar por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural, así como otros colectivos de especial sensibilidad a los riesgos identificados, al objeto de identificar las medidas oportunas a establecer tendientes a su eliminación				X				X				X				X
Elaborar un protocolo en la empresa, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del embarazo o lactancia natural				X				X				X				X
Chequeo y en su caso adaptación las instalaciones de los centros de trabajo a hombres y mujeres en función de las necesidades que se puedan generar para que estén disponibles en el momento en que se produzcan, como por ejemplo; sala de lactancia, sala descanso, etc	X	X	X													
En materia de ropa de trabajo, en caso de ser necesario, facilitar tallaje femenino y ropa para mujeres embarazadas				X				X				X				X
Realizar la evaluación de riesgos psicosociales conforme estándar actual				X				X				X				X
Revisar y actualizar indicadores de seguridad y salud laboral para obtener información desagregado por género	X				X				X				X			
En las situaciones de riesgo durante el embarazo cuya prescripción médica sea reposo relativo, sin baja médica, en los puestos que sea posible, la empresa facilitará a la trabajadora que lo solicite la opción de Teletrabajo	X				X				X				X			
En los casos de pérdida gestacional, sin baja médica asociada, la empresa facilitará, en los puestos que sea posible, y a petición de la trabajadora, la posibilidad de teletrabajar durante dos semanas.	X															
Para las trabajadoras en periodo de lactancia o embarazadas que ocupen posiciones en cuya evaluación se hayan identificados	X															

EJE	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Violencia de Género</b>																
<b>MEDIDAS</b>																
Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en la empresa.																
Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.				X				X				X				X
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	X				X				X				X			
La Empresa ofrecerá los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno	X				X				X				X			
Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.																

Comunicación y Sensibilización	CALENDARIO															
	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>MEDIDAS</b>																
Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo, guía de protección a las mujeres víctimas de violencia de género.	X															
2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género a través de la Intranet.	X				X				X				X			
Incluir en el manual de bienvenida la información sobre: el convenio, el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia, guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	X	X														
Elaborar y difundir una guía sobre lenguaje e imágenes neutras e inclusivo. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria de responsabilidad social corporativa, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.			X													
Realizar campañas informativas sobre igualdad, estereotipos, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, especialmente los días 8M, 25N.	X				X				X				X			
Realizar campañas de visibilización de las mujeres con responsabilidad y en posiciones masculinizadas			X				X				X				X	

## Anexo I: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 1.- Principios

La constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios Schindler S.A. contribuirá con los medios a su alcance al mantenimiento y protección de un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá en la labor de prevenirlos, sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velará por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

### 2.- Objetivo del protocolo

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

### 3.- Definición y conductas constitutivas de acoso

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

#### 3.1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

##### 3.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter conductual: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

#### 3.2.- Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 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”.

##### 3.2.1.- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.



- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 4.- Medidas de prevención del acoso sexual y/o razón de sexo

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecen las siguientes medidas.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, el cual ya se ha realizado para la elaboración del plan.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso, siempre y cuando la persona acosada dé su consentimiento.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- Se facilitará el acceso a información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
- Cuando se detecten conductas que de no ser corregidas pudieran llegar a desembocar en una posible situación de acoso, la Dirección de la Empresa inmediatamente se dirigirá al responsable del área, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

## 5.- Ámbito de aplicación y vigencia

Este protocolo de actuación, complementario al ya instaurado por Schindler S.A., afecta a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa mediante contrato laboral. Si se detectaran conductas contrarias a los principios inspiradores del mismo en personas, tanto físicas como jurídicas, que mantengan una vinculación mercantil con la empresa, se les dará inmediatamente noticia de las conductas contrarias a los principios inspiradores del código de conducta de Schindler S.A., y de no darse respuesta satisfactoria por parte de aquéllas, se adoptarán las medidas oportunas, incluida la cancelación inmediata del vínculo mercantil preexistente.

El presente protocolo tendrá una vigencia equivalente a la del plan de igualdad al que complementa, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, durante su vigencia se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

## 6.- Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

### 6.1.- Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Presunción de inocencia del acusado/a de realizar acoso hasta la resolución del expediente.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
  
- El acoso sexual o por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación para las faltas muy graves, aun cuando en el régimen disciplinario que pudiera contenerse en el instrumento normativo jurídico–laboral de eficacia colectiva que resultará de aplicación al caso concreto tipificará tal conducta por debajo de la antedicha calificación.

### 6.2.- Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia, de manera escrita:

- Directamente por la persona afectada.
- Por la persona afectada, y previo su consentimiento, a través de otros empleados/as de la compañía, incluidos los representantes legales (unitarios y/o sindicales) de su centro de trabajo.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, siendo necesaria la posterior ratificación de la persona afectada.

Las quejas/denuncias anónimas no activarán necesariamente el presente protocolo de actuación, y se estudiarán en función de las circunstancias concurrentes su activación o no.

La queja/denuncia ha de hacerse llegar al órgano instructor necesariamente a través de la siguiente dirección postal, (Avenida de Europa nº 22 – 28108 de Alcobendas – Madrid) o de correo electrónico: [plandeigualdad.denuncias.general@schindler.com](mailto:plandeigualdad.denuncias.general@schindler.com)

El acceso a este buzón será exclusivo de la parte empresarial del órgano instructor. No obstante, en la primera comunicación con la persona que ha presentado la queja/denuncia se le pondrá de manifiesto, que salvo que por su parte se indique lo contrario de manera expresa, el órgano instructor se encontrará conformado por la representación empresarial y por la persona designada por la comisión de seguimiento de la parte social.

En el caso de que se produjera tal manifestación expresa, en los términos indicados, el órgano instructor estará compuesto en exclusiva por la representación empresarial.

En cualquier momento, la persona presuntamente acosada, podrá pedir expresamente la participación de la persona designada por la parte social de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en la actuación del órgano instructor de la denuncia.

A cada queja/denuncia se le asignará un número de expediente.

#### 6.2.1.- Forma de la queja/denuncia:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

#### 6.2.2.- Órgano instructor.

La competencia para la instrucción de este procedimiento recae en la dirección de recursos humanos, a través del área de relaciones laborales de la dirección de personal de aquélla, y en su caso en la persona designada por la parte social de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Recibida la denuncia por parte de la empresa, por parte de ésta habrá de informar de forma clara, comprensible y expresa a la presunta víctima del procedimiento y de la composición del órgano de instrucción.

En caso de petición expresa del presunto/a acosado/a, en cualquier momento, la persona designada por la parte social de la comisión de seguimiento del plan de igualdad participará en la actuación del órgano instructor de la denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de formación, aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Se garantizará que las personas que integran el órgano instructor, tanto por la parte empresarial como por la parte social, y en caso de que carezcan de ella, cuenten en el menor plazo posible con la formación específica necesaria para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las personas implicadas.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Las personas implicadas durante el proceso de instrucción podrán ir acompañadas de una persona que las asesore (persona denunciante, víctima, denunciadas, incluido las personas que sean testigos). Sin perjuicio de lo anterior, si por causas razonables se estimara que la participación de los dichos asesores pueda perjudicar el buen fin de la investigación, podrá limitarse su intervención en determinadas actuaciones de la instrucción.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, siempre que concurren constatados indicios de existencia de una situación de acoso, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as.

En línea con lo anterior y si así se solicitara por la persona denunciante previo ofrecimiento por parte del órgano instructor se articularan las medidas necesarias para que aquélla pueda contar con apoyo psicológico externo a lo largo de todo el proceso de instrucción, y en su caso podrá contemplarse dentro de la resolución del expediente la prolongación de dicho apoyo.

En su caso, esta cobertura de apoyo psicológico podrá ser dispensada a cualesquiera otras personas implicadas en la instrucción del expediente.

A los anteriores efectos, contarán con la consideración de apoyo psicológico externo las prestaciones en esta materia dispensadas por el seguro médico privado con que cuentan las personas trabajadoras de la compañía.

Primará en todo momento el carácter reservado y estrictamente confidencial de las actuaciones que se realicen, garantizando de igual modo el amparo de la/s persona/s denunciadas en cuanto a sus derechos de presunción de inocencia y de no ver afectada su imagen personal y profesional por acusaciones que, en su caso, pudieran resultar falsas.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de que la persona denunciante hubiere optado por no requerir la intervención de la persona instructora designada por la parte social de la comisión de seguimiento, tan pronto se reciba una denuncia se informará a dicha persona instructora de la parte social de la incoación del correspondiente expediente.

Asimismo, realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias. Para el caso de que la persona instructora designada por la parte social de la comisión de seguimiento no estuviera interviniendo en la instrucción del

expediente, se le dará información de todas las diligencias durante el periodo de instrucción de las diferentes diligencias indagatorias que se vayan realizando, garantizando en cualquier caso la total confidencialidad de las mismas.

En caso de discrepancia en el seno del órgano instructor con presencia de la parte social, y sin perjuicio de que conste el posicionamiento de la misma, se estará a la decisión de la empresa.

### 6.2.3. Procedimiento.

En las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema, se optará por esta alternativa.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar conforme a lo expresado en el párrafo anterior, o cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje, el órgano instructor se encargará de entrevistarse con la persona denunciante y denunciada, y/o cualquier otra persona que estime necesario.

Adicionalmente, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas, medidas de vigilancia o cualesquiera otras que resulten idóneas, siempre y cuando todas ellas se encuentren dentro de la legalidad vigente, al fin de conseguir la acreditación de la existencia de la situación de acoso sexual y/o razón de sexo y, de ser así, la adopción de las medidas para conseguir la interrupción de la misma, así como de las disciplinarias a las que hubiere lugar.

Durante la tramitación del expediente, y entre otras posibles medidas cautelares, tan pronto como haya acreditados indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, podrá adoptarse la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

El órgano instructor concluirá su labor con la emisión de un informe-propuesta, el cual habrá de ser elaborado en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la fase de investigación. Si en dicho órgano instructor no hubiese intervenido la parte social de la comisión del seguimiento del plan de igualdad, al finalizar la instrucción se trasladará un resumen del informe con las conclusiones del mismo y si la persona presuntamente acosada así lo solicitara, se dará traslado de dicho informe-propuesta completo a un representante de la parte social de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, concediéndosele a éste un plazo de tres días laborables para que elabore un escrito con sus apreciaciones.

Conforme a su libre criterio, podrá el órgano instructor hacer suyas dichas apreciaciones total o parcialmente, adaptando en ese caso el informe – propuesta en ese sentido, el cual, junto con el escrito de la parte social de existir, será elevado a la dirección de personal para que adopte la resolución final del expediente que tenga por más conveniente.

La investigación habrá de realizarse como máximo en 20 días naturales. Excepcionalmente, será posible una mayor duración, que no superará los 30 días naturales, si concurren causas justificadas y razonables.

### 6.2.4.- Resultado de la instrucción y acciones.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan no debiéndose superar el plazo de los 10 días naturales siguientes a la emisión de la resolución final del informe con respeto en cualquier caso de los

trámites formales establecidos en el régimen disciplinario que resulte de aplicación y sin perjuicio que, hasta se materialice la decisión disciplinaria que proceda, se adopten las medidas cautelares que preserven de un mejor modo los derechos de la persona acosada.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores trasladarán esta conclusión de su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia dentro de los procedimientos de la empresa para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual o por razón de sexo y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

## 7.- Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento

Finalizado el procedimiento, los instructores/as podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada, en los términos expuestos anteriormente.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
- En caso de que, la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo haya tenido que causar baja por IT, como consecuencia del mismo, se tratará como Accidente laboral a efectos económicos respecto de la prestación de IT.

### 7.1.- Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se constatará que la formulación de la denuncia se ha realizado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el estatuto de los trabajadores.

El servicio de prevención propio y, en su caso, el órgano paritario de ámbito nacional que se pudiera constituir en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá tener conocimiento del presente protocolo y de sus posibles modificaciones, pudiendo hacer las recomendaciones que de forma consensuada se formulen en su seno a efecto de la prevención de riesgos laborales.

En su caso, se establecerán fórmulas de coordinación e información entre el antedicho órgano paritario de ámbito nacional y la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

## Anexo II: Violencia de género

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente

### Acuerdo preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Schindler insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## Ámbito personal

El presente protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Schindler contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, tal y como se establece:

Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada según se establece legalmente:

- La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes.
- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

## Ámbito funcional de actuación

Se aplicará a la totalidad de las personas que trabajen por cuenta de Schindler S.A.

L.O. de medidas de protección integral contra la violencia de género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.



En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

## 2. Recolocación en otro centro de trabajo (estatuto de los trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

## 3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley general de seguridad social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

## 4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la seguridad social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

## 5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia

de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley general de la seguridad social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la seguridad social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley general de seguridad social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

#### 6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de violencia de género, art. 21.4)

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del estatuto de los trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### 7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el estatuto de los trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (estatuto de los trabajadores, art. 55.5.b))

#### 8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de violencia de género, art. 21.3)

Derechos de las mujeres víctima de violencia de género  
Mejorando lo actualmente recogido en la legislación

- Reducción de la jornada de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria de trabajo con reducción proporcional de salario. Se puede suscribir convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización.
- Permisos. A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas,

incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

- Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
- Reordenación del tiempo de trabajo. La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
- Durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, a las ayudas económicas y sociales que, para cada supuesto, se encuentren establecidas.
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora víctima de violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- Recolocación en otro centro de trabajo. Traslado o cambio de centro de trabajo, el cual tendrá una duración inicial de nueve meses, ampliable a 12 meses si fuese necesario, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora víctima de violencia de género podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. Si optase por continuar en el nuevo, decaerá la mencionada obligación de reserva respecto del anterior.
- Traslado. En caso de traslado con cambio de domicilio, tendrá derecho a percibir durante los primeros 6 meses una ayuda correspondiente a los gastos ocasionados por el desplazamiento y alquiler.
- Ayuda escolar. A la asunción por parte de la empresa de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).
- Excedencia por razón de violencia de género. Con independencia de su antigüedad en la Empresa, puedan acogerse en razón de dicha situación a una excedencia especial cuya duración podrá alcanzar hasta los 3 años, prorrogables previo acuerdo de las partes de perdurar la situación generadora del reconocimiento inicial de esta excedencia. Los 18 primeros meses de duración de esta excedencia, serán computables a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Vacaciones. Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.
- Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género. Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.
- La empresa podrá realizar un plan de acompañamiento individualizado y valorará ampliar las medidas contenidas en el presente acuerdo.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT de manera anonimizada y deslocalizada del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

- Seguimiento y vigencia del acuerdo. Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Acciones que se llevarían a cabo para apoyar a una víctima de violencia de género.

Asesoramiento y apoyo psicológico, en su caso, a través de los servicios médicos de la empresa: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos/as menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de empresa, o la persona o entidad designada por aquéllos, facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

Asesoramiento y asistencia jurídica: En aquellos supuestos de acreditada carencia de recursos económicos derivada de la situación de violencia de género padecida, la compañía articulará las medidas oportunas para que dicha situación no comporte limitación alguna en el desarrollo,

en favor de dicha víctima, de las actuaciones jurídicas idóneas, ante cualesquiera de los órdenes jurisdiccionales o administrativos, a fin de superar la situación de violencia o disminuir sus efectos, asumiendo la empresa los costes derivados de tales actuaciones.

Asimismo, se garantizará la plena colaboración de la compañía, en cuanto pueda requerirse de la misma por los asesores de la víctima de violencia de género, a fin de incrementar las posibilidades de éxito en cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o, en su caso, disminuir sus efectos. A tal objeto, se prestará la colaboración que le sea requerida en las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

### Anexo III: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar – Permisos y licencias

Además de las medidas ya recogidas en el texto del plan de igualdad, cualquiera de los derechos que se relacionan a continuación, serán de aplicación para toda la plantilla salvo que por convenio colectivo o ley se mejoren, aplicándose en este caso el más beneficioso para el trabajador o trabajadora.

Los derechos aquí no recogidos se regularán conforme a lo establecido legamente o en acuerdos o convenios colectivos.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Contenido: Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de las pruebas y las técnicas de preparación al parto, para ambos progenitores.

Nacimiento hijo/a prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

Contenido: 2 horas de ausencia retribuida al día mientras que dure esta situación, para ambos progenitores

Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Contenido:

- 16 semanas en el supuesto de parto, adopción o acogimiento, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto.
- 1 semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- 1 semana más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal

o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Dicha solicitud se realizará por escrito a su superior jerárquico, en caso de desacuerdo la empresa informará de las razones fundadas y objetivas que hacen necesario limitar este derecho.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días naturales, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.

Contenido: 1 hora de ausencia retribuida, divisible en dos fracciones, reducción de la jornada en 1/2 hora o acumulable en jornadas completas por una duración de 19 días naturales.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuidado directo de un menor de 12 años por motivos de guarda legal.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Cuidado directo por motivo de guarda legal, de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Contenido: Reducción de la jornada de al menos la mitad de su duración.

Titular: Progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente.

Observaciones:

- Este derecho da lugar a una prestación económica gestionada por el sistema de la Seguridad Social, que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada.
- La duración de la reducción podrá mantenerse hasta que el menor cumpla 18 años.

Adaptación al ámbito del personal dependiente de Schindler S.A. del artículo 34.8 del estatuto de los trabajadores.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan catorce años.

Asimismo, contarán con ese derecho las personas trabajadoras en relación a familiares de primer grado que se encuentren a su cargo directo a los que, de manera oficial, se les haya declarado en situación de dependencia severa o gran dependencia.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

No obstante lo anterior, si la solicitud de la persona trabajadora proviniera de una causa sobrevenida, difícilmente previsible y perentoria, como fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho legalmente reconocida o enfermedad con larga hospitalización de familiares de primer grado, el periodo se reducirá a un máximo de quince días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustentara la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia voluntaria.

Contenido: De 4 meses a 5 años de excedencia.

Excedencia para cuidado de hija/o.

Contenido: Hasta 3 años de excedencia.

Observaciones:

- El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
- La Persona Trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.
- Durante los primeros 15 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Hasta 2 años de excedencia.

Observaciones:

- El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
- La Persona Trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.
- Durante los primeros 15 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Acompañamiento de familiares hasta 1º grado a médico y tutorías escolares. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse por acompañamiento médico y/o tutorías escolares para hijos o hijas menores y/o personas dependientes hasta el 1º grado, debiéndose recuperar las horas invertidas en los 20 días naturales siguientes, garantizándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas.

Hospitalización o enfermedad grave

Las licencias correspondientes en el caso de enfermedad grave de un familiar en los diferentes grados de consanguinidad que dan derecho al disfrute de la licencia podrán disfrutarse en días laborales no consecutivos dentro de los quince días naturales siguientes al hecho causante, siempre que se mantenga la necesidad de asistencia. Si el sujeto que da derecho al disfrute de la licencia contemplada en este apartado quedara ingresado en una UVI/UCI en la que existan restricciones en cuanto a los horarios de visita, y en tanto en cuanto permanezca internado en la misma, la licencia se fraccionará a petición del interesado, en cuanto a su disfrute en medios días naturales, previa comunicación a la empresa.

Parejas de hecho

Los derechos de conciliación que se recojan en los diferentes acuerdos o convenios colectivos, se reconocerá el derecho, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el registro oficial competente.

Las licencias aquí recogidas podrán ser aumentadas, en función de lo establecido legal o convencionalmente para los casos de desplazamiento.