

1. Introducción

1.1. Contexto Legal

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD 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. Y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del III Plan de Igualdad de Siemens Gamesa.

Así mismo en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: “La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado “Igualdad” que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades

entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para ello, y específicamente para el ámbito de las Empresas, como ya indicamos al inicio, se establece para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007) y normativa concordante, Siemens Gamesa, ha procedido a la renovación del II Plan de Igualdad con la elaboración del presente Plan.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a las personas integrantes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. Contexto empresarial: Compromiso de Siemens Gamesa con la Igualdad de trato y Oportunidades

Siemens Gamesa vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: orientación a resultados, orientación al cliente, capacidad de innovación, liderazgo impactante, actitud de pertenencia y valoración de las personas. El objetivo es potenciar a las personas para liderar el futuro.

Siemens Gamesa ha recogido en las Directrices de Conducta Empresarial como condiciones de trabajo básicas:

No discriminación ni intimidación

Los principios de igualdad de oportunidades y de trato están garantizados independientemente del color de la piel, el origen étnico o social, la religión, la edad, la discapacidad, la identidad sexual, la cosmovisión o el género. De acuerdo con la legislación laboral de los países en los que opera Siemens

Gamesa, no se tolerará ningún tipo de discriminación por cualquier de estas características, ni acoso sexual u otros comportamientos inapropiados hacia individuos o grupos de individuos.

Retribución adecuada

Siemens Gamesa paga salarios justos por el trabajo y se adhiere a todas las leyes de salarios y retribuciones aplicables a nivel mundial. Siemens Gamesa respeta los principios de “igualdad de retribución”, y no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa establece los principios de diversidad e inclusión que deben gobernar en la Sociedad y en el Grupo Siemens Gamesa con el fin de consolidar éticas corporativas y recoge:

Declaración de Principios:

El Grupo Siemens Gamesa cree que todas las personas tenemos el derecho de ser tratadas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo independientemente de nuestra raza, nacionalidad, etnia, religión, creencia, sexo, orientación sexual, género, situación de embarazo o maternidad, edad, discapacidad y estado civil. En esta línea, el Grupo Siemens Gamesa, liderado por el Consejo de Administración y el equipo ejecutivo, y en todas las facetas de actividad y negocio, se compromete a fomentar la igualdad y la diversidad y recompensar a nuestra plantilla sobre la base de sus méritos y contribuciones. La Diversidad e Inclusión son promovidas al más alto nivel en la organización por nuestro CEO y Comité Ejecutivo.

El compromiso del Grupo Siemens Gamesa con la diversidad e inclusión se basa en los siguientes principios:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y respeto para todas las personas. No se tolerará ninguna forma de intimidación y acoso.
2. Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración, formación, promoción y terminación, evitan cualquier sesgo y discriminación.
3. Promover un ambiente de trabajo motivador y creativo, donde las oportunidades de contratación, formación, desarrollo y promoción estén disponibles para todas las personas en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
4. Fomentar la comprensión de la identidad de género.
5. Apoyar a las personas que se acogen a las medidas de conciliación, siempre y cuando la demanda del trabajo y la legislación aplicable lo permitan.
6. Romper barreras para impulsar el desarrollo profesional de mujeres en los niveles más altos de la empresa.
7. Cultivar una cultura que fomente la colaboración, flexibilidad y la igualdad para que toda la plantilla pueda contribuir con su máximo potencial.

[...]

En este marco, el respeto y la promoción de la Diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como Siemens Gamesa y la promoción constante de la Igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de Siemens Gamesa. Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre empresa y la representación social firmantes del presente acuerdo.

Siemens Gamesa trabaja para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

En septiembre de 2010, la compañía firmó junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras su primer Plan de Igualdad, y en julio de 2014 se firmó el II Plan de Igualdad. Con la firma del tercer Plan de Igualdad, Siemens Gamesa vuelve a poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Además, Siemens Gamesa se compromete con la ausencia de discriminación por razones como: orientación sexual, identidad sexual, procedencia, raza y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone en marcha a través de las acciones que se recogen en este tercer Plan de Igualdad.

La Dirección de Siemens Gamesa y la representación sindical han negociado y acordado este Plan de Igualdad en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con el objetivo de promover acciones de medidas concretas a favor de la igualdad efectiva, pero también desde el compromiso organizativo.

El Plan de Igualdad de Siemens Gamesa pretende ser un marco general de actuación para todas sus empresas en España, sin perjuicio de otras acciones específicas que se puedan considerar en centros o unidades concretas, para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria. Este Plan será de aplicación directa en las sociedades de Siemens Gamesa en España identificadas en el Anexo 8.1.

2. Principales conclusiones del Diagnóstico de Género

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Siemens Gamesa realizó un Diagnóstico de Género desglosado para cada una de sus sociedades en España, cumpliendo con lo establecido en la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Los Informes Diagnósticos han sido negociados con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del III Plan de Igualdad de Siemens Gamesa, y se ha realizado con los datos correspondientes al FY2020 (año fiscal 2020, que comprende desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020).

Las principales conclusiones han sido las siguientes:

- Siemens Gamesa es una empresa que refleja en sus Principios recogidos en las Directrices de Conducta Empresarial y en la Política de Diversidad e Inclusión su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación.
- Siemens Gamesa cuenta con un 27% de mujeres en su plantilla frente a un 73% de hombres. Las sociedades con mayor equilibrio de sexos son Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. y Siemens Gamesa Renewable Energy Wind Farms, S.A., que cuentan, respectivamente, con un 46% y con un 41% de mujeres. Sin embargo, hay sociedades con nula o escasa presencia femenina: Adwen Offshore, S.L. (0%) y Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S.L. (1% en el periodo analizado)
- La representación de mujeres en posiciones directivas sólo alcanza el 11%, siendo esta una acción clara de mejora.
- La edad y la antigüedad no indica que sean factores relevantes en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Siemens Gamesa. La edad promedio de la plantilla de Siemens Gamesa es de 41 años y el 46% de la plantilla tiene una antigüedad comprendida entre los 10 y los 20 años. Este dato es muy similar entre mujeres y hombres.
- El porcentaje de incorporación de mujeres a las compañías está por debajo del porcentaje de presencia femenina en las plantillas. Durante el FY 2020, el 23% de incorporaciones fueron de mujeres frente al 77% de hombres. Analizando las incorporaciones por sociedades, en Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S.L. no se produjo ninguna incorporación de mujeres, y en Gamesa Electric, S.A. únicamente el 11% de las incorporaciones fueron mujeres. Se observa que en las posiciones más operativas el porcentaje de presencia de la mujer es mucho menor, como por ejemplo en las actividades de mantenimiento.
- El proceso de selección de personal de todas las empresas Siemens Gamesa se encuentra orientado a la captación de la mejor candidatura posible, sin discriminar por sexo, o por cualquier otro parámetro, en el marco de un mercado de trabajo altamente competitivo donde resulta de capital importancia la atracción y retención del talento. En consecuencia, la menor incorporación de mujeres a las empresas de Siemens Gamesa no responde a carencias o debilidades en el proceso de selección al regirse por parámetros objetivos.
- El diagnóstico no ha revelado diferencias significativas en los tipos de contrato que se realizan a hombres y mujeres en cuanto a temporalidad o parcialidad.
- De la misma manera, las condiciones de contratación son idénticas para hombres y mujeres que desempeñen el mismo puesto de trabajo y tengan atribuidas las mismas funciones. No obstante, se ha detectado la existencia de techo de cristal en posiciones de mayor responsabilidad. Asimismo, en cumplimiento de sus obligaciones legales las empresas del grupo Siemens Gamesa puntualmente ponen a disposición de la representación legal copias básicas de dichos contratos para que puedan ejercitar las facultades legalmente atribuidas.
- El sistema de formación en las sociedades de Siemens Gamesa está orientado a la obtención de competencias profesionales que permitan a la persona trabajadora un mejor desempeño en su puesto de trabajo. Por ello, con el objetivo de mejorar las competencias de toda la plantilla, la formación es ofrecida a todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de distinción por razón de género o de otro tipo.
- En relación con lo anterior, los datos revelan que las mujeres tuvieron un mejor aprovechamiento de las formaciones de cara a la promoción profesional. Durante el FY 2020, las mujeres ocuparon el 30% de las promociones, por encima de la media de mujeres en la

plantilla que es un 23%. No obstante, la información analizada arroja la necesidad de que las mujeres promocionen a puestos de responsabilidad para equilibrar los ratios de promoción.

- A pesar de que a las diferentes sociedades o centros de trabajo de Siemens Gamesa les son aplicables distintos convenios, todos tienen en común su compromiso por la igualdad y no discriminación. En este sentido, y con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, dichos convenios prevén distintas medidas de conciliación para todas las personas trabajadoras tendiendo hacia la corresponsabilidad en lo que se refiere a las responsabilidades en el ámbito familiar. Se plantea, al objeto de valorar su implantación y efectividad, un estudio con perspectiva de género analizando la ordenación del tiempo de trabajo.
- Con relación a lo anterior, se observa que existe un número mucho mayor de mujeres acogidas a medidas de conciliación. No obstante ello, las concretas medidas de flexibilidad (dependiendo del convenio: jornada homogénea, flexibilidad horaria de entrada y salida en algunos centros de trabajo, etc.), se consideran idóneas para fomentar la corresponsabilidad en tanto en cuanto algunas de ellas no implican perjuicio salarial alguno para la persona trabajadora, por lo que resultaría irrelevante para el hogar el hecho de que sea el hombre o la mujer quien se acoja a ellas.
- El reconocimiento de otras medidas de conciliación o flexibilidad está sometido a la negociación colectiva, tanto en el seno de los respectivos convenios colectivos que resultaran de aplicación como en las posibles mejoras que pudieran acordarse en el presente plan de igualdad.
- El sistema retributivo de Siemens Gamesa está diseñado en base a los principios de “igualdad de retribución”, y “no discriminación por razón de sexo”. Los diferentes convenios aplicables establecen salarios mínimos para cada uno de los grupos y niveles en los que se basa el sistema de puestos de trabajo.
- Al hacer un análisis más en profundidad de los distintos grupos profesionales, y teniendo en cuenta que la muestra de mujeres es significativamente pequeña en comparación a la de hombres, resulta que los márgenes de error del diagnóstico son muy elevados, lo que redundará en las diferencias que se pueden apreciar hacia uno u otro lado sobre todo en las empresas con menor representación femenina. Este es uno de los motivos por el que se obtienen desviaciones en materia retributiva.
- Respecto a la Comunicación, Lenguaje e Imagen, se debe garantizar la utilización del lenguaje neutro e inclusivo en la comunicación Interna.
- Siemens Gamesa tiene un protocolo de actuación específico para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y orientación sexual, que se ha revisado durante la elaboración del diagnóstico.
- Siemens Gamesa tiene una Guía de protección a las mujeres víctimas de violencia de género que se ha acordado durante la elaboración del diagnóstico.

Del análisis efectuado, se identifican como áreas prioritarias de mejora:

- La incorporación de mujeres en la compañía, priorizando aquellos sectores y departamentos más masculinizados.
- La promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.

3. Principales conclusiones de la Auditoría Retributiva

Metodología

En el seno de la Comisión de Igualdad, Siemens Gamesa ha realizado un informe de Auditoría Retributiva de cada una de las sociedades distinguiendo entre aquellas sociedades o centros de trabajo afectados por el III Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (BOE núm. 132, de 3 de junio de 2021, código de Convenio 90102433012016) y aquellos regidos por convenios de centro o sectoriales.

Para llevar a cabo el análisis, se ha desglosado la información por sociedades y, en su caso por centros de trabajo a los que les resultan de aplicación convenios colectivos específicos, con el objetivo de realizar un estudio con información equiparable. A continuación, se proporciona el detalle de las sociedades analizadas que han sido incluidas en el informe de la auditoría retributiva:

1. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.
2. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY INNOVATION AND TECHNOLOGY, S.L.
3. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY LATAM, S.L.
4. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY WIND FARMS, S.A.
5. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY DIGITAL SERVICES, S.L.
6. SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L. Al tener centros de trabajo con convenio colectivo propio se ha procedido a realizar el siguiente desglose:
 - (A) SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L. Centros de Trabajo afectados por el convenio de oficinas y despachos
 - (B) SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L. Centro de trabajo de Orcoyen
 - (C) SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L. Centro de trabajo de Agreda
7. GAMESA ELECTRIC, S.A.U. Al tener centros de trabajo con convenio colectivo propio se ha procedido a realizar el siguiente desglose:
 - (A) GAMESA ELECTRIC, S.A.U. Centros de Trabajo afectados por el convenio de oficinas y despachos
 - (B) GAMESA ELECTRIC, S.A.U. Centro de trabajo de Madrid
 - (C) GAMESA ELECTRIC, S.A.U. Centro de trabajo de Benissano
 - (D) GAMESA ELECTRIC, S.A.U. Centro de trabajo de Reinosa
8. GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Al tener centros de trabajo con convenio colectivo propio se ha procedido a realizar el siguiente desglose:
 - (A) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centros de Trabajo afectados por el convenio de oficinas y despachos
 - (B) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centro de trabajo de Burgos
 - (C) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centro de trabajo de Lerma

- (D) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centro de trabajo de Asteasu
- (E) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centro de trabajo de Munguía
- (F) GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. Centro de trabajo de Sigüero

9. Senior Managers

Sistema de valoración de puestos utilizado

Para la realización de las auditorías retributivas de cada una de las sociedades se ha tenido en cuenta para el estudio de valoración de puestos Los grupos y niveles en los diferentes convenios colectivos de aplicación, que en la mayoría de los casos llevan aparejadas las correspondientes tablas salariales.

Análisis Retributivo

La Auditoría Retributiva ha sido realizada en base a los datos disponibles para el periodo comprendido entre mayo de 2020 y abril de 2021. Los datos utilizados han sido los consignados en el registro retributivo de cada una de las sociedades para ese periodo.

Para el análisis retributivo se ha utilizado la herramienta del registro retributivo del Ministerio de igualdad, analizándose tanto las medias como las medianas de cada una de las sociedades.

El análisis retributivo ha sido realizado tomando en consideración la compensación total percibida por cada persona trabajadora, entendida como salario base más complementos.

La conclusión principal a la que se ha llegado es que existe un número reducido de trabajadoras en las empresas analizadas. Esta conclusión sirve, en primer lugar, para confirmar lo puesto de relieve en numerosas ocasiones a lo largo de este Plan de Igualdad, véase, el reducido número de mujeres empleadas en las empresas del grupo en proporción a los hombres, y también sirve como soporte para las medidas que más adelante se recogerán en el plan de acción propuesto en materia retributiva. No obstante, ello redundaría en que el análisis de retribuciones queda desdibujado por la baja presencia femenina en muchos puestos, puesto que la población total de mujeres en dichas categorías no tiene el tamaño suficiente para que la desviación típica se encuentre dentro de rangos aceptables de los que pudieran dar lugar a un análisis científicamente riguroso.

Por lo que se hace necesario un estudio más en profundidad, que agrupe en una misma categoría los puestos de igual valor para lo que se ha establecido una medida específica dentro del plan de acción.

Plan de acción

Sentado lo anterior, del análisis de los datos se ha establecido un plan de acción con el objetivo de:

- Revisar el correcto encuadramiento de las personas trabajadoras por grupo y, en su caso, corregirla.
- Revisar las causas por las que apenas hay presencia femenina en determinados grupos y, en su caso, realizar las acciones necesarias para su corrección.

- Revisar el origen de la diferencia en el percibo de determinados complementos salariales entre mujeres y hombres y, en su caso, subsanarla.
- Revisar las diferencias en el promedio salarial entre hombres y mujeres en determinados grupos y, en caso de que en el estudio pormenorizado se determine la existencia de brecha salarial, corregirla.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han negociado las medidas contenidas en el eje 8 y que se indican a continuación:

- Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Revisar los registros retributivos para emitir informes sobre las posibles desviaciones existentes. Estableciendo uno o varios grupos de trabajo específicos. Priorizando los datos de mayor a menor (importe o porcentaje). Atendiendo a cada convenio de aplicación.
- Realizar una nueva auditoría salarial, una vez actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo, siguiendo los criterios establecidos en el RD 902/2020
- Sistematización de las herramientas de análisis y valoración de puestos con perspectiva de género
- Realizar el seguimiento anual de los datos de los registros retributivos anuales, así como su análisis.

Adicionalmente a lo anterior y con el objetivo de disponer de un análisis exhaustivo haciendo uso de una metodología que permita evitar errores estadísticos como los descritos, Siemens Gamesa ha adquirido el compromiso de realizar un estudio de valoración de puestos por puntos (recogido en el eje 02 medida 2.1.1 de clasificación profesional) con una empresa externa, en el plazo de 12 meses desde la firma del presente Plan, con el objetivo de poder hacer un análisis efectivo en materia de brecha salarial y poder así corregir las desviaciones que, en su caso, pudieran existir, según lo acordado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (anexo 8.2.).

4. Plan de Igualdad

4.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

Por la representación del Grupo SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY (en lo sucesivo “Siemens Gamesa”, o simplemente “SGRE”), que incluye las sociedades que se indican a continuación:

- Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., con CIF A01011253
- Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation & Technology, S.L.U., con CIF B31890205
- Sistemas Energéticos Loma del Reposo, S.L.U., con CIF B47528310
- Gamesa Energy Transmission, S.A.U., con CIF A95318879
- Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica S.L.U., con CIF B31907330
- Gamesa Electric, S.A.U., con CIF A95373353
- Siemens Gamesa Renewable Energy Latam S.L.U., con CIF B71277925

- Adwen Offshore S.A., con CIF B87046140
- Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren S.L., con CIF B85250728

actúa la Dirección de Siemens Gamesa y por la Comisión Representativa de los Trabajadores y Trabajadoras, actúan las Secciones Sindicales de ámbito Estatal de SGRE de la Federaciones de: CCOO Industria, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y la Sección Sindical de ELA.

Que las Federaciones mayoritaria de los convenios de aplicación han delegado en los miembros de la Secciones sindicales la representatividad de los centros sin RLT.

Por lo que las partes, reconociéndose plena capacidad y legitimación para su constitución como interlocutores válidos en el presente procedimiento de negociación del III Plan de Igualdad en su virtud de lo establecido en el Artículo 87 del ET.

4.2. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad resulta aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas de Siemens Gamesa en España, sea cual sea su vinculación contractual, y de todos sus centros de trabajo sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros. Las sociedades actuales de Siemens Gamesa en España a las que se aplica el presente plan se encuentran recogidas en el anexo 8.1, si bien también será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de los centros de trabajo de Siemens Gamesa en el mundo.

Será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por las ETT durante el periodo de prestación de sus servicios en Siemens Gamesa.

4.3. Vigencia

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde el 6 de mayo de 2022 hasta el 5 de mayo de 2026.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, en todo caso respetando la legislación en la materia.

4.4. Objetivos cuantitativos y cualitativos del Plan de Igualdad

El objetivo principal del presente Plan de Igualdad es establecer las medidas necesarias para garantizar la Igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Siemens Gamesa.

Partiendo de este objetivo troncal de garantizar la Igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, otorgando las mismas oportunidades en cuanto a ingreso, formación y desarrollo profesional.
- En materia retributiva respetar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y corregir las desigualdades salariales.
- Impartir la formación necesaria y sensibilizar en Igualdad a las personas trabajadoras de Siemens Gamesa.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Mejorar la ratio de presencia de mujeres, especialmente en aquellos grupos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, especialmente de alta dirección.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Sensibilizar en la lucha contra la violencia de género, y establecer guía de protección con medidas específicas de aplicación a aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género en nuestra empresa.
- Prevenir, sensibilizar y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual.
- Acordar el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Sexual o por razón de Sexo, así como, en caso de considerarse necesario, realizar las modificaciones o correcciones oportunas.
- Establecer una política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Fomentar una cultura inclusiva, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

4.5. Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, el Plan de Igualdad de Siemens Gamesa se estructura en 12 ejes de actuación:

0. Comunicación
1. Selección y Contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción Profesional

5. Condiciones laborales
6. Conciliación y Corresponsabilidad
7. Infrarrepresentación
8. Retribuciones y auditoría salarial
9. Protocolo Acoso
10. Salud Laboral
11. Protección víctimas violencia de género

Para cada uno de los ejes de actuación se describen los objetivos a alcanzar y las acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las acciones concretas, los plazos de ejecución, los indicadores, acordados para determinar su evolución, y las personas, Direcciones o Departamentos responsables de la implementación de las mismas.

Eje 0. Comunicación

Objetivo 0.1. Garantizar que todas las comunicaciones de la compañía se realicen en un lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas, eliminar los sesgos inconscientes de género.

Medida 1	Realizar guías de lenguaje no sexista e inclusivo en colaboración con los equipos de comunicación y los departamentos que realicen comunicaciones en la compañía. Se incluirán diferentes opciones a consultar como pueden ser Guías del Ministerio y otras guías.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de mensajes con un uso adecuado del lenguaje
Responsable	Parte empresarial Comisión de Igualdad

Medida 2	Distribuir guías de lenguaje no sexista e inclusivo a toda la plantilla y colaboradores externos. Y colgar en la intranet en un lugar de fácil acceso.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de guías editadas y/o distribuidas Nº y tipo de espacios donde se han colgado
Responsable	Parte empresarial Comisión de Igualdad

Medida 3	Seguimiento desde la Comisión de igualdad de las comunicaciones para verificar que se están realizando, siguiendo la guía y, en caso de detectar alguna comunicación que no se ajuste a ésta, se enviará un recordatorio con una propuesta de mejora en el texto.
Plazo /Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de mensajes con un uso adecuado del lenguaje

	nº de mensajes con propuesta de mejora
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 4	Fomentar la utilización de imágenes no sexistas en todos los espacios de comunicación, web, documentos e informes.
Plazo /Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de imágenes sustituidas nº y tipo de formatos revisados y modificados a instancia de la Comisión de Igualdad
Responsable	Persona o departamento que haya realizado la comunicación.

Medida 5	En los casos de mensajes que sean periódicos o reiterados en los que se haya detectado que no se ajusta a la guía, se solicitará el envío del mensaje subsanado con perspectiva de género.
Plazo /Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de veces que se solicita la subsanación nº de personas o dpto a los que hay que solicitar subsanación
Responsable	Persona o departamento que haya realizado la comunicación

Objetivo 0.2. Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades en fechas claves para la Compañía, donde se visualice a la mujer.

Medida 1	11 de febrero: Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de visualizaciones o impactos
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	22 de febrero: Día Internacional por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de visualizaciones o impactos
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 3	8 de marzo: Día Internacional de las Mujeres.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de visualizaciones o impactos
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 4	25 de noviembre Día Internacional para Eliminar la Violencia Contra las Mujeres.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Nº de visualizaciones o impactos

Responsable	Comisión de Igualdad
-------------	----------------------

Medida 5	Continuar con los proyectos de comunicación actuales con los colegios y news letter de servicios
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	nº de campañas realizadas nº de centros escolares y/o localidades en las que se ha realizado
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 6	Realizar campañas y/o eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Días específicos (día mundial de la ciencia y tecnología, día de la creatividad y la innovación, día internacional de los oficios, prevención de riesgos, etc...). Dar visibilidad a las mujeres de la compañía esos días tanto en comunicaciones como en eventos.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	nº de campañas realizadas
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 0.3. Divulgar el contenido del III Plan de Igualdad

Medida 1	Comunicar mediante breve presentación (píldoras) los ejes que componen el plan y su contenido, utilizando los medios específicos habilitados a tal efecto.
Plazo /Periodicidad	Al menos un input-comunicación trimestral
Indicador Evolución	Nº de comunicaciones realizadas
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y la guía del lenguaje no sexista e inclusivo.
Plazo /Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de M/H que reciben la información
Responsable	Responsable de la Incorporación

Medida 3	Asegurar que la información llega a toda la plantilla independiente del centro al que pertenezca o del acceso o no al correo electrónico. Implantar un sistema en cada centro para que toda la plantilla tenga acceso a la intranet, web etc... en igualdad de condiciones.
Plazo /Periodicidad	Continuo, revisión semestral

Indicador Evolución	Implantación de medida
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 0.4. Habilitar un espacio en la WEB para el desarrollo del plan de igualdad

Medida 1	Disponer de un espacio WEB con el contenido del III plan, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y guías de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, guía de lenguaje no sexista e inclusivo /píldoras formativas e informativas, link con contactos ... Revisar cada vez que se dote de nuevo contenido, informando a la plantilla mediante el envío de email informativo.
Plazo /Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	Actualización del contenido
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 0.5. Divulgación de buenas prácticas realizadas por la Empresa

Medida 1	Generar acciones de divulgación positiva cuando se hayan realizado avances importantes en relación a los ejes del plan de igualdad. Poner en valor lo que se hace bien: Departamentos que han mejorado sus ratios de género, mejoras en la comunicación con lenguaje no sexista e inclusivo, etc...
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	nº de consultas o aportaciones realizadas por la plantilla tras la publicación
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Revisar el procedimiento de licitación de compras con perspectiva de género para que adquieran el compromiso de incluir la igualdad de trato y oportunidades como un requisito a valorar en las licitaciones.
Plazo /Periodicidad	Tercer trimestre 2023
Indicador Evolución	nº de compromisos o empresas que cumplen con requisitos
Responsable	Departamento Compras

Medida 3	Activar el correo de la Comisión de Igualdad como canal de comunicación de la Comisión de Igualdad con la plantilla para que pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias, consulta sobre lenguaje.
Plazo /Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de mensajes enviados a través del mail nº de mensajes recibidos

Responsable	Parte empresarial Comisión de Igualdad
-------------	--

Medida 4	Realizar un Informe anual para presentar a la Dirección, inicialmente sobre el proyecto del III Plan de Igualdad y posteriormente el Informe será anual y recogerá los avances y los compromisos en materia de Igualdad.
Plazo /Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de Hombres y Mujeres que lo revisan o leen
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 5	Coordinar las diferentes encuestas previstas en materia de Igualdad.
Plazo /Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de cuestiones, y presentación y valoración de los resultados nº de hombres y mujeres que la realizan
Responsable	Comisión de Igualdad

Eje 1. Selección y Contratación

Objetivo 1.1. Garantizar que los procesos selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 1	Ofertas de empleo: revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje. Análisis aleatorio de 20 ofertas.
Plazo /Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	nº de errores detectados
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Análisis aleatorio de al menos 10 ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos)
Plazo /Periodicidad	Semestral
Indicador Evolución	nº de errores detectados
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 3	Proceso de selección: elaborar y distribuir una guía sobre la perspectiva de género en los procesos de selección, en las entrevistas, en las ofertas de empleo, etc.
Plazo /Periodicidad	Anual

Indicador Evolución	nº M/H que han recibido la guía
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 4	Píldoras formativas con el objetivo de sensibilización en género para managers (ya que tienen la responsabilidad de asegurar procesos de selección libres de estereotipos de género)
Plazo /Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 1.2. Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación en Igualdad de Oportunidades.

Medida 1	Incluir un mensaje en la web donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, buscando incentivar la inscripción de mujeres sobre todo en las ofertas de trabajo de departamentos o áreas masculinizadas.
Plazo /Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de ofertas que incluyen explícitamente el mensaje
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Informar y solicitar a las empresas colaboradoras en selección el cumplimiento de la política de selección, siguiendo el principio de Igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.
Plazo /Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de empresas informadas
Responsable	Parte empresarial Comisión de Igualdad

Objetivo 1.3. Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación

Medida 1	Seguimiento de indicadores y datos adaptados a la clasificación profesional del nuevo GRIP: * nº de incorporaciones desagregadas por sexo * nº M y H incorporadas por nivel jerárquico y grupo profesional. * Listado de ofertas realizadas por grupo profesional
Plazo/Periodicidad	Anualmente
Indicador Evolución	Datos incorporaciones

Responsable	Comisión de Igualdad
-------------	----------------------

Eje 2. Clasificación Profesional

Objetivo 2.1. Garantizar el principio de igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

Medida 1	Obtención de los criterios, los factores, los subfactores, y las ponderaciones del Sistemas de Clasificación Profesional y la Valoración de Puestos
Plazo/Periodicidad	Primer semestre 2022
Indicador Evolución	cambios de valoración de puestos
Responsable	RRHH

Medida 2	Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo y que éste proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor siguiendo las recomendaciones de la herramienta del Ministerio de Igualdad
Plazo /Periodicidad	Segundo y tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	cambios de valoración de puestos
Responsable	RRHH

Medida 3	Realizar un informe con las propuestas de ajustes necesarios.
Plazo /Periodicidad	Cuarto trimestre 2022 / Primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Nº de puestos modificados
Responsable	RRHH

Eje 3. Formación

Objetivo 3.1. Establecer una cultura en la compañía basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

Medida 1	<p>Establecer un programa de formación durante la vigencia del Plan de Igualdad con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> * campañas anuales de diferentes contenidos para toda la plantilla / con "píldora formativas" transversales y válidas para todo el mundo en cuanto al contenido y de corta duración. * Formación específica en contenido y duración para departamentos o puestos clave en la organización o en la consecución de la Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> - La propia Comisión de Igualdad. - Managers - Recursos Humanos - Dpto. de Comunicación.
----------	---

	- Profesorado interno.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 2: General	Formar a las personas que forman parte de la comisión de igualdad y RRHH sobre sesgos inconscientes de género, gestión de conflictos, prevención del acoso y atención a víctimas de violencia de género y al comité de ayuda e investigación del acoso sexual y por razón de sexo. En caso de modificación en la composición de la comisión de igualdad, se impartirá esta formación a las personas que se incorporen.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 3: Selección	Píldoras formativas con el objetivo de sensibilización en género para managers (ya que tienen la responsabilidad de asegurar procesos de selección libres de estereotipos de género)
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 4: Promoción	Formación específica en liderazgo y habilidades directivas dirigida a las mujeres de la compañía
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 5: Promoción	Sensibilizar y formar en perspectiva de género a las personas que intervienen en los procesos de promoción como a managers o a cualquier persona con responsabilidad en la realización de estos procesos
---------------------	--

Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 6: Violencia de Género	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género
Plazo/Periodicidad	Segundo y Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 7: Formación	Realización de Formación de formadores/as con perspectiva de género para el uso adecuado de imágenes y lenguaje en la formación realizada por personal interno, así como para el correcto desarrollo de la formación desde la perspectiva de género. En caso de modificación en la composición de la comisión de igualdad, se impartirá esta formación a las personas que se incorporen.
Plazo/Periodicidad	Año 2022
Indicador Evolución	nº de materiales revisados: Revisión con perspectiva de género nº de horas realizadas nº personas convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad, Compras y Formación

Medida 8: Comunicación	Píldoras sobre comunicación con perspectiva de género.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº pax convocadas y asistencia real nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 9: Salud Laboral	Formar en Gestión de la Salud en la empresa con perspectiva de género
Plazo/Periodicidad	2022
Indicador Evolución	nº de horas realizadas nº pax convocadas y asistencia real

	nº grupos nº h/m en formación
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 10	Se garantizará que las nuevas incorporaciones tengan acceso a la formación sobre Igualdad realizada en la compañía. Incluir módulos de formación en igualdad como parte del manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	Análisis aleatorio que los módulos incluidos en el manual de acogida. Número de nuevas incorporaciones que lo realizan
Responsable	Responsables de RRHH de los centros y Manager directos

Medida 11	Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje, las imágenes y los contenidos de los materiales formativos impartidos por empresas subcontratadas a tal efecto. Sobre todo los cursos recurrentes con proveedores habituales, realizar un análisis aleatorio
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de cursos / materiales revisados nº de proveedores diferentes nº de profesores/as que imparten
Responsable	Comisión de Igualdad, responsables de formación y compras

Medida 12	Cuando una persona se reincorpore de una excedencia, adaptación o de una reducción de jornada acumulada por motivos familiares, a su retorno el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar que se le facilite la realización de toda la formación realizada durante su "situación especial"
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº solicitudes
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 13	Garantizar formación para adaptación al puesto a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de acciones formativas llevadas a cabo nº de personas
Responsable	Formación

Medida 14	Se fomentará que la formación relacionada con el puesto o la proyección profesional se realice en horario laboral y/o compatible
-----------	--

	con las adaptaciones o reducciones de jornada.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº reclamaciones recibidas
Responsable	Formación y Managers directos

Objetivo 3.2. Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la empresa y a otros puestos masculinizados.

Medida 1	Convocar a un 10 % más de mujeres (tomando en cuenta el promedio de mujeres en las diferentes áreas de negocio o departamentos) a las formaciones de los departamentos en los que estén infrarrepresentadas.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº mujeres convocadas Nº mujeres que han asistido
Responsable	Formación

Medida 2	Convocar al menos un 40% de mujeres en las formaciones que puedan suponer promoción profesional ligada a funciones de responsabilidad.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº mujeres / hombres convocados Nº mujeres / hombres que han asistido
Responsable	Formación

Medida 3	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas, aun estando fuera de la formación prevista en su área, siempre que tenga valor para su desarrollo profesional. Garantizar la participación a las trabajadoras que lo soliciten incrementando esta hasta al menos un 30% de las plazas ofertadas para esa formación.
Plazo/Periodicidad	2022 y 2024
Indicador Evolución	Nº mujeres / hombres convocados Nº mujeres / hombres que han asistido
Responsable	Comisión Igualdad

Objetivo 3.3. Garantizar el acceso de las trabajadoras y trabajadores en cada centro a toda la formación que imparte la empresa

Medida 1	Se propone reservar una partida anual del presupuesto de formación de los departamentos y plantas destinado a fomentar la promoción y
----------	---

	desarrollo profesional de la mujer en la compañía.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº acciones formativas llevas a cabo Presupuesto
Responsable	Formación

Medida 2	Utilizar la Wind University como herramienta y recurso corporativo para la formación recogida en el Plan de Igualdad, en la medida de lo posible.
Plazo/Periodicidad	Cuarto trimestre 2022
Indicador Evolución	Nº de acciones formativas llevadas a cabo a través de la Wind University
Responsable	Formación

Objetivo 3.4. Obtención de indicadores generales de seguimiento de los planes de formación

Medida 1	Número de acciones y horas: técnicas/habilidades/idiomas desagregados por sexo. Número de horas medias recibidas por H/M en cada acción
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº acciones formativas llevas a cabo, desagregadas
Responsable	Formación

Eje 4. Promoción

Objetivo 4.1. Facilitar el acceso de mujeres a puestos de gran responsabilidad: puestos de Alta Dirección, Comités de Dirección y Consejos de administración para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa.

Medida 1	Identificar y detectar, dentro de la organización, mujeres con posibilidades de acceso a comités de dirección o puestos de gran responsabilidad.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº mujeres identificadas o seleccionadas; seguimiento de su carrera profesional
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 2	Facilitar la participación en proyectos de desarrollo de Mujeres en la Alta Dirección como son Proyecto Promociona o Proyecto Mas Mujeres/Mejores empresas del Instituto de la Mujer.
Plazo/Periodicidad	Anual

Indicador Evolución	nº de mujeres que promocionan nº número de mujeres que promocionan que participaron en los programas de desarrollo
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 3	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía, disponer de un espacio en la intranet para comunicar y visualizar los logros de las mujeres dentro de la compañía.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de comunicaciones
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 4	Visibilizar y comunicar externamente la presencia y logros de las mujeres de la compañía.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de comunicaciones
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 5	Prioridad de búsqueda de perfiles para las vacantes entre el personal de la compañía, especialmente con el seguimiento de mujeres con potencial para su desarrollo profesional dentro de la empresa
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de vacantes cubiertas por promociones internas o por selección externa por sexo y grupo profesional
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 6	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de promociones segregadas por sexo y grupo profesional
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 7	En los procesos de promoción donde no se hayan conseguido candidaturas femeninas se trasladará la información sobre los motivos de la falta de candidaturas.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de promociones en los que no haya habido candidaturas femeninas
Responsable	Comisión Igualdad

Objetivo 4.2. Fomentar la promoción de mujeres y garantizar iguales posibilidades de promoción.

Medida 1	Acciones de empoderamiento de las mujeres
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas nº de ediciones nº Mujeres que participan
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 2	Acciones de Mentoring y Coaching específico
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas nº de ediciones nº Mujeres que participan
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 3	Participación en proyectos de la compañía que faciliten su promoción.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de horas nº de ediciones nº Mujeres que participan
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 4	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía, disponer de un espacio en la intranet para visualizar los logros de las mujeres dentro de la compañía.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº noticias publicadas
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 5	Prioridad de búsqueda de perfiles para las vacantes entre el personal de la compañía, especialmente con el seguimiento de mujeres con potencial para su desarrollo profesional dentro de la empresa. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de ofertas de puestos o funciones con prioridad frente a las contrataciones externas. Con el compromiso de acudir a vacantes externas en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la compañía.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de candidatas internas promocionadas
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 6	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, se garantizará que en las promociones internas se contará con al menos un 40% de candidaturas del sexo
----------	--

	infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas y si en el proceso de selección se descartan las candidatas femeninas se informará sobre las razones por las que se han descartado dichas candidaturas.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de candidatas internas promocionadas
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 7	A lo largo de la vigencia del plan se establece como objetivo final que la promoción de las mujeres alcance el 40 %
Plazo/Periodicidad	Bianual
Indicador Evolución	datos comparados 2020-2023 para comprobar evolución
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 8	Analizar con Perspectiva de Género el apartado de la información personal de la herramienta WorkDay, la referida a cumplimentar la formación y capacitación con la que cada persona cuenta. Valorar si su funcionamiento y utilización tiene impacto en la promoción de las mujeres.
Plazo/Periodicidad	Bianual
Indicador Evolución	Nº correcciones propuestas
Responsable	Comisión Igualdad

Objetivo 4.3. Asegurar que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 1	Dar difusión y visibilizar la disponibilidad de equipos informáticos en plantas para tener acceso a información sobre procesos de selección dentro de la compañía, así como para completar la información y los datos personales sobre el CV y la formación individual de cada persona
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de personas que utilizan los ordenadores comunitarios para este fin
Responsable	RRHH

Objetivo 4.4. Obtener indicadores de seguimiento.

Medida 1	Información sobre datos de plantilla segregadas por sexo, unidad, centro, nivel jerárquico grupo profesional, indicando situación inicial y final después de promociones
----------	--

Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de procesos de promoción Mujeres y Hombres que promocionan Mujeres y Hombres que promocionan por grupo profesional
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 2	Seguimiento de los programas de desarrollo lanzados en la compañía como por ejemplo leadership program y project management etc. desagregado por sexo.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de participantes en los programas de talento, potencial directivo, etc... segregado por género
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 3	Información sobre candidaturas presentadas a las promociones desagregadas por sexo, nivel jerárquico y grupo profesional (de acuerdo con las nuevas categorías GRIP). Datos sobre cuantas de estas promociones proceden de mujeres que han participado en programas de empoderamiento de la mujer o de desarrollo (ej. talento, promociona, habilidades directivas etc...)
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº o porcentaje de casos en comparación con datos anteriores
Responsable	Comisión Igualdad

Medida 4	Desarrollar un sistema de trazabilidad de candidaturas y promociones
Plazo/Periodicidad	Segundo Trimestre 2022
Indicador Evolución	obtención posible de datos sobre promociones
Responsable	RRHH

Eje 5. Condiciones Laborales

Objetivo 5.1. Garantizar que las condiciones de contratación cumplen con los requisitos de igualdad de trato y oportunidades. Asegurar que no existan diferencias en el tipo de contratación y cláusulas de contrato entre las mujeres y los hombres en cada grupo profesional.

Medida 1	Análisis aleatorio por puestos de trabajo de las condiciones contractuales de hasta un 10% de muestra por convenio de aplicación de las nuevas contrataciones. Con el objetivo de asegurar que no existan diferencias en el tipo de contratación y cláusulas de contrato entre las mujeres y los hombres en cada grupo profesional.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de contrataciones revisadas por año

Responsable	RRHH
-------------	------

Medida 2	Obtener datos de la calificación que obtienen mujeres y hombres en la Evaluación general de desempeño - Flow
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de M y H en cada nivel de evaluación de desempeño y en cada puesto de trabajo (según la estructura organizativa de la empresa).
Responsable	RRHH

Medida 3	<p>Recopilar datos e información sobre la ordenación del tiempo de trabajo.</p> <p>Datos sobre los horarios de trabajo: entradas y salidas, 3 turnos, 4º y 5º turno, jornadas partidas, flexibilidad, horas extras, jornadas continuas</p> <p>producción/servicios/oficinas</p> <p>Estudio desde la perspectiva de género de la ordenación del tiempo de trabajo basándonos en la recopilación de la información del resto de ejes.</p>
Plazo/Periodicidad	Tercer trimestre 2022 y Primer y Segundo trimestre 2023
Indicador Evolución	Elaboración estudio
Responsable	Comisión Igualdad y RRHH

Objetivo 5.2. Garantizar que la política retributiva cumple los criterios de igualdad de trato y oportunidades

Medida 1	Obtener datos e información sobre los complementos abonados en cada convenio.
Plazo/Periodicidad	Tercer y cuarto trimestre 2022
Indicador Evolución	Informe del análisis de los conceptos de nómina con convenio y empresa.
Responsable	RRHH

Medida 2	Analizar por cada convenio de aplicación los criterios para la asignación de cada uno de los conceptos salariales de la nómina con perspectiva de género, identificar criterios de asignación y personas que lo reciben.
Plazo/Periodicidad	Cuarto trimestre 2022, primer y segundo trimestre 2023
Indicador Evolución	<p>Informe del análisis de los conceptos de nómina con convenio y empresa.</p> <p>Número de mujeres y hombres que lo tienen asignado por grupo profesional y cuantos lo reciben</p>
Responsable	RRHH

Objetivo 5.3. Garantizar la perspectiva de género de las instalaciones/ equipaciones / epis y otros elementos infraestructurales.

Medida 1	Check List inicial de las instalaciones y su adaptación al uso por mujeres y hombres. Garantizar la existencia y/o adecuación de los vestuarios femeninos en el lugar de trabajo.
Plazo/Periodicidad	Primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Nº de actuaciones realizadas Tipo de actuaciones (vestuarios, lavabos, etc.)
Responsable	Real State y/o H&S

Medida 2	Garantizar la existencia de productos de higiene femenina en todos los centros de trabajo incluyéndolos en los botiquines. Analizar la posibilidad de incorporar máquinas dispensadoras en los aseos.
Plazo/Periodicidad	Primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Check list de todos los centros de trabajo para garantizar su existencia.
Responsable	Real State y/o H&S

Medida 3	Revisar los catálogos de EPIS y ropa de trabajo con perspectiva de género. Con el objetivo de incorporar al mismo aquellos artículos que cubran las necesidades de todas las trabajadoras y trabajadores.
Plazo/Periodicidad	Primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Check list en catálogos de proveedores de su existencia
Responsable	Compras y/o H&S

Objetivo 5.4. Incluir la perspectiva de género en los contratos que impliquen la puesta a disposición de personas trabajadoras en SGRE

Medida 1	Solicitar a las ETT un reporte sobre el nº de hombres y mujeres que han sido puestas a disposición en SGRE.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de M y H puestos a disposición anual por plantas, por área, etc.
Responsable	RRHH

Eje 6. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo 6.1. Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla y sensibilizar en corresponsabilidad

Medida 1	<p>Las personas trabajadoras que tengan hijos/hijas entre los 12 y los 14 años podrán optar a una reducción de jornada por motivos de cuidado. Esta reducción de jornada se articulará a través de una novación contractual, de carácter temporal, mediante la que se prestará servicios a tiempo parcial por el tiempo que dure la medida. Esta reducción de jornada se realizará siempre a voluntad de la persona trabajadora.</p> <p>La persona trabajadora podrá revertir en cualquier momento la situación para regresar a su jornada anterior. Para ello, deberá realizar la comunicación por escrito y con una antelación mínima de 15 días naturales.</p> <p>En caso de extinción del contrato, sea cual fuere la causa, la indemnización que corresponda será calculada teniendo en consideración el salario correspondiente al 100% de la jornada.</p>
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de personas M y H que solicitan la novación aceptados y denegados
Responsable	RRHH

Medida 2	Se facilitan datos sobre la solicitud de adaptaciones de jornada especialmente en servicios (parque) y plantas con el objetivo de comprobar si se conceden o no y, en su caso, la razón de la denegación
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de H y M que solicitan, nº que se conceden y nº y razones de denegación
Responsable	RRHH

Medida 3	Crear un procedimiento de solicitud de adaptación de jornada que incluya: periodo en el que se puede solicitar (durante el tiempo en que el centro está operativo), plazos de presentación y de contestación por parte de la empresa, la información a la RLT de cada centro y un resumen a la Comisión de igualdad. Ver cuantas se presentan, cuantas se conceden y cuantas se rechazan.
Plazo/Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	Presentación del procedimiento en la Comisión de Igualdad
Responsable	RRHH

Medida 4	Revisar en el seno de la Comisión de Igualdad los permisos retribuidos de aplicación en cada centro de trabajo desde la perspectiva de género e integrarlos como indicador e información de seguimiento del Plan de Igualdad.
Plazo/Periodicidad	Anual

Indicador Evolución	nº y tipo de permisos retribuidos, su solicitud y uso por nº de M y de H
Responsable	RRHH

Medida 5	<p>Familia Monomarental o Monoparental: se facilitarán medidas especiales para atender a las necesidades de familias monomarentales o monoparentales.</p> <p>Tendrán derecho a disfrutar del permiso retribuido para el cuidado del lactante de forma acumulada que les hubiera correspondido en caso de que hubiera habido dos progenitores.</p>
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de M y de H que han solicitado y disfrutado esos permisos
Responsable	RRHH

Medida 6	Se facilitarán medidas especiales para atender situaciones especiales de progenitores en situación de custodia compartida en los períodos de tenencia de los y las menores
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº de M y de H que han solicitado y disfrutado esos permisos
Responsable	RRHH

Medida 7	Reuniones y formaciones en horario laboral (teniendo en cuenta el colectivo al que va dirigida, y las situaciones de reducciones de jornadas y excedencias del colectivo al que va dirigida cuando se programen)
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	
Responsable	RRHH

Medida 8	Visibilizar realizando comunicaciones desde el área de Igualdad y desde la perspectiva de conciliación y corresponsabilidad esta política de SmartWorking, como medida de flexibilidad en la organización de trabajo.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	nº y tipo de comunicaciones realizadas
Responsable	RRHH

Medida 9	Realizar una encuesta para extraer información sobre mujeres y hombres que se han acogido al Smartworking y en qué modalidad para obtener su grado de satisfacción con el uso del Smartworking.
Plazo/Periodicidad	Bianual
Indicador Evolución	nº de m y h q complimentan
Responsable	RRHH

Medida 10	La empresa priorizará a las personas con situaciones familiares especiales y puntuales en el tiempo, facilitando la adopción de medidas específicas para adaptar la planificación y organización del trabajo a su situación.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	Nº y tipo de medidas especiales llevadas a cabo
Responsable	RRHH

Medida 11	Garantizar que el uso de las medidas de conciliación registrables (excedencias, reducciones de jornada) no penalizan en futuras promociones profesional y mejoras salariales.
Plazo/Periodicidad	Revisión anual
Indicador Evolución	<p>Contrastar</p> <ul style="list-style-type: none"> * personas que han promocionado el último año, si han disfrutado de alguna medida de conciliación en los últimos 3 años. * comparar el promedio del incremento salarial aplicado a las personas trabajadoras durante el último año que han utilizado medidas de conciliación durante el último año (por grupo profesional y convenio de aplicación)
Responsable	RRHH

Medida 12	Garantizar que los pluses y complementos no se vean perjudicados por ejercer medidas de conciliación.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	
Responsable	RRHH

Medida 13	<p>Vigilar el impacto sobre las condiciones laborales de los equipos cuando una de las personas del mismo se encuentra en suspensión de contrato por nacimiento y/o adopción y/o permiso para el cuidado de lactante, o por guarda legal (tanto para cuidado de hijos, como de familiares).</p> <p>Se valorará la posibilidad de abonar un complemento de puesto específico en caso de que se asuman tareas o funciones correspondientes a un grupo profesional superior.</p>
Plazo/Periodicidad	Revisión Anual
Indicador Evolución	<p>Nº contratos interinidad</p> <p>Nº complementos puesto</p>
Responsable	RRHH

Medida 14	Las personas que se reduzcan la jornada más de un 15% anual, idem con las excedencias, adaptarán los objetivos a conseguir conforme a su reducción y jornada real de trabajo.
-----------	---

Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	
Responsable	RRHH

Medida 15	Las personas que tengan una reducción de jornada por guarda legal, en cómputo del correspondiente año fiscal, de hasta el 15%, se les realizará el cálculo del SGMBO sin tener en cuenta tal reducción.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	
Responsable	RRHH

Medida 16	Las personas que disfruten de una excedencia por guarda legal de hasta un máximo del 15% de la jornada anual del correspondiente año fiscal, se les realizará el cálculo del SGMBO sin tener en cuenta tal suspensión.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	
Responsable	RRHH

Objetivo 6.2. Mejorar los derechos de conciliación en los casos de Embarazo y Lactancia

Medida 1	Dar visibilidad al derecho que se tiene de que la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de menor, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº y tipo de comunicaciones realizadas
Responsable	RRHH

Medida 2	<p>Constituir un grupo específico de trabajo para estudiar otras posibles formas de organización del trabajo que sean más sostenibles desde el punto de vista de la conciliación y sobre todo que fomente la corresponsabilidad, en las áreas de servicios y producción en plantas.</p> <p>Formato del grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * reducido para facilitar la toma de decisiones * constituido por integrantes de la Comisión de Igualdad y con asesoría de la RLT y de la unidad de negocio correspondiente. * monitorizado desde la Comisión de Igualdad: * se crearán dos grupos de estudio independientes, que compartirán las personas de la Comisión de Igualdad que forman parte de los dos equipos de estudio, servicios y plantas, para que la información y
----------	---

	conocimiento sea compartida y se traslade en ambos grupos de trabajo. OBJETIVO: obtener una propuesta y valorar la viabilidad de su puesta en práctica.
Plazo/Periodicidad	Tercer y Cuarto trimestre 2022
Indicador Evolución	Nº de propuestas planteadas Nº de propuestas implantadas
Responsable	RRHH

Medida 3	Se podrá solicitar WFH durante los primeros y últimos meses de embarazo en el caso que el puesto de trabajo lo permita.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	Nº de mujeres que se hayan acogido a la medida
Responsable	RRHH

Medida 4	Trabajo desde casa si es posible organizativamente a partir de la semana 32 y en las primeras semanas (12 semanas) en el caso de embarazos de riesgo para evitar desplazamientos.
Plazo/Periodicidad	Continuo
Indicador Evolución	Nº de mujeres que se hayan acogido a la medida
Responsable	RRHH

Objetivo 6.3. Seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

Medida 1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría profesionales y tipo de contrato de los diferentes permisos no retribuidos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias relacionadas con la conciliación.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Reporte de datos en Informe de Indicadores
Responsable	RRHH

Medida 2	Información sobre solicitudes de reducciones y adaptaciones de jornada solicitadas, aceptadas y denegadas, medidas propuestas como alternativas.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Reporte de datos en Informe de Indicadores
Responsable	RRHH

Objetivo 7.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, compromiso de aumentar en 10 puntos respecto de la media de mujeres en la plantilla en el diagnóstico durante la vigencia del plan.

Medida 1	Revisión de todos los departamentos: 1º hacer listado de los departamentos estableciendo un orden de prioridad, empezando por los más masculinizados y marcar un objetivo global durante la vigencia del plan de al menos un 10% de incremento en la presencia de mujeres en la compañía.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	% de aumento de presencia de mujeres en los departamentos examinados
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Realizar un estudio más pormenorizado por áreas/unidades y/o zonas geográficas de las familias de GRIP con especial atención a aquellas en las que la presencia de la mujer es menor.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 3	<p>En los departamentos en los que haya una representación femenina inferior al 20%, se asegurará que en la terna final haya al menos un 33% de candidaturas femeninas.</p> <p>En los departamentos en los que la representación femenina es superior al 20%, las candidaturas serán equilibradas (50 M/50 H) en todos los procesos de selección que se realicen.</p> <p>Para analizar si esto se está cumpliendo la Comisión realizará una selección aleatoria de al menos 10 de los procesos realizados en los últimos 12 meses.</p> <p>Prestar especial atención a las vacantes en puestos de responsabilidad.</p> <p>En el caso de que no sea posible se dará información sobre las dificultades encontradas.</p>
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Revisión aleatoria de procesos de selección realizados en los últimos 12 meses.
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 4	En caso de igualdad de valoración para la funcionalidad del puesto entre 2 candidaturas (M/H) la decisión de incorporación/promoción se tomará considerando el sexo menos representado en la posición vacante. En caso de que en los departamentos con
----------	--

	infrarrepresentación del género femenino se produjeran incorporaciones/promociones por debajo del 50%, se solicitará información explícita sobre las barreras o dificultades encontradas al área concreta de negocio.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de informes solicitados
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 5	Solicitar a los distintos responsables que consideren incluir en el SGMBO objetivos de igualdad en sus departamentos, así como solicitar a la alta dirección de SGRE que incluyan en el SGMBO como objetivo de empresa el cumplimiento en materia de igualdad con especial atención a los procesos de selección, promoción, formación, infrarrepresentación y retribución para alinearse con los objetivos del Plan de Igualdad.
Plazo/Periodicidad	4º trimestre 2022
Indicador Evolución	Nº de managers con objetivos en materia de igualdad en SGMBO
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 7.2. Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o departamentos masculinizados

Medida 1	Acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEAM y visibilizar la mujer dentro de SIEMENS GAMESA
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº acciones de visibilización
Responsable	Comisión de Igualdad y RRHH

Medida 2	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros formativos.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	nº de visitas realizadas nº de CV recibidos por estas vías
Responsable	Comisión de Igualdad y RRHH

Medida 3	Realizar seguimiento para detectar evolución de indicadores de los programas internos de desarrollo: Puestos CLAVE: Nº h / m Programa de sucesiones: Nº h / m Programa altos potenciales: Nº h / m
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Puestos CLAVE: Nº h / m

	Programa de sucesiones: Nº h / m Programa altos potenciales: Nº h / m
Responsable	Comisión de Igualdad y RRHH

Medida 4	Potenciar la atracción, promoción y retención del talento femenino. Crear una red de mentoras, de modelos de referencia y de redes sociales femeninas internas. Crear programa más estructurado de mentoring
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	número de mentoras número de mentorizadas número acciones y horas
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 5	Analizar en qué proceso se puede integrar la encuesta de salida. Ejemplo preguntas: -falta formación -falta promoción...
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	Comprobación implantación medida
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 6	Analizar y revisar con perspectiva de género los portales de publicación de las ofertas de empleo de la compañía
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de ofertas revisadas Nº de ofertas que no cumplen con los parámetros
Responsable	Comisión de Igualdad

Eje 8 Retribución

Objetivo 8.1. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

Medida 1	Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Plazo/Periodicidad	Bianual
Indicador Evolución	Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
Responsable	RRHH

Medida 2	Revisar los registros retributivos para emitir informes sobre las posibles desviaciones existentes. Estableciendo uno o varios grupos de trabajo específicos. Priorizando los datos de mayor a menor (importe o porcentaje). Atendiendo a cada convenio de aplicación.
Plazo/Periodicidad	Anual, con revisiones trimestrales de datos parciales
Indicador Evolución	Informe sobre posibles desviaciones e impacto de las mismas (importes y/o porcentajes) y plan de acción
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 3	Realizar una nueva auditoría salarial, una vez actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo, siguiendo los criterios establecidos en el RD 902/2020
Plazo/Periodicidad	Segundo y Tercer trimestre 2023
Indicador Evolución	nº total puestos valorados nº M/H que han cambiado su adecuación salarial
Responsable	RRHH

Medida 4	Sistematización de las herramientas de análisis y valoración de puestos con perspectiva de género
Plazo/Periodicidad	Primer y Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de puestos analizados y valorados
Responsable	RRHH

Medida 5	Realizar el seguimiento anual de los datos de los registros retributivos anuales, así como su análisis.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Informe y registro retributivo efectivo y equiparado
Responsable	RRHH

Objetivo 8.2. Establecer una Política Salarial objetiva y transparente

Medida 1	Establecer un procedimiento que explique la política y estructura salarial de la organización
Plazo/Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	Elaboración Procedimiento
Responsable	RRHH

Medida 2	Comunicar esta Política de Gestión Salarial una vez elaborado el documento
Plazo/Periodicidad	Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	nº de personas (M/H) alcanzadas
Responsable	RRHH

Eje 9. Prevención y Actuación en caso de Acoso Sexual y / o por Razón de Sexo

Objetivo 9.1. Negociar y aprobar la actualización del protocolo ya existente en la organización.

Medida 1	Revisar el protocolo de acoso existente en la organización y adaptarlo a las novedades legislativas o de la organización.
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	Nº revisiones efectuadas
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Aprobar el nuevo Protocolo de Actuación y Prevención en caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	Elaboración Protocolo
Responsable	Parte empresarial Comisión de Igualdad

Objetivo 9.2. Asegurar que toda la plantilla sabe cómo proceder en caso de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y orientación sexual. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en Siemens Gamesa.

Medida 1	Envío de circular a todo el personal. Desde el mail de la Comisión de Igualdad.
Plazo/Periodicidad	A la firma del Plan
Indicador Evolución	
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Publicación del Protocolo en la Intranet de Siemens Gamesa. Debe ser de fácil acceso para la consulta y para la denuncia
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 3	Colgar el protocolo en los tabloneros de anuncios de las plantas. Para esto RRHH de cada planta debe hacer llegar la información a toda la plantilla que le corresponda.
Plazo/Periodicidad	Segundo Trimestre 2022
Indicador Evolución	Comprobación a través de los comités de los respectivos centros
Responsable	RRHH

Medida 4	Inclusión del protocolo en la documentación que se entrega a las
----------	--

	nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento. Recoger firma de entrega de documento.
Plazo/Periodicidad	Continuo. Revisión anual
Indicador Evolución	Comprobación a través del portal del empleado
Responsable	RRHH

Medida 5	Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022
Indicador Evolución	
Responsable	Parte social Comisión de Igualdad

Medida 6	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.
Plazo/Periodicidad	Primer trimestre 2022
Indicador Evolución	Comprobación anual
Responsable	Compras

Objetivo 9.3. Prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo

Medida 1	Diseño, programación e impartición de formación especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención, así como a las personas de la Comisión de Igualdad.
Plazo/Periodicidad	Primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Acciones formativas realizadas Nº de hombres/mujeres que han recibido la formación
Responsable	RRHH

Medida 2	Impartir píldoras formativas específicas sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de acciones realizadas
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 9.4. Seguimiento de datos

Medida 1	Seguimiento de indicadores de casos: de nº y tipo de denuncias, y
----------	---

	resolución de los casos.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº de denuncias Propuesta de resolución
Responsable	Comisión de Investigación

Eje 10. Salud Laboral

Objetivo 10.1. Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales

Medida 1	Ante la solicitud justificada de la trabajadora la empresa facilitará en la medida de lo posible el cambio de puestos y/o la adecuación del puesto a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº de solicitudes por puesto Nº de aceptaciones/denegaciones
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Incorporar en las comunicaciones de PRL la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de comunicaciones realizadas con lenguaje e imágenes adecuadas
Responsable	Comité de Seguridad y Salud

Medida 3	Realizar una reevaluación de todos puestos de trabajo que incluya un estudio de la ergonomía de cada tipo de puesto por sexo en especial en puestos masculinizados. Realizar plan de acción con correcciones
Plazo/Periodicidad	Segundo y Tercer trimestre 2023
Indicador Evolución	Plan de acción para las correcciones necesarias
Responsable	Comisión de Igualdad y Comité Seguridad y Salud

Medida 4	Adaptar los equipamientos y la ergonomía en los centros de trabajo, en función de si se trata de hombres o mujeres, garantizando que se cumple con la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como para la prevención de riesgos laborales.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de solicitudes aceptadas y rechazadas y su razón
Responsable	Comisión de Igualdad y Comité Seguridad y Salud

Medida 5	Coordinar con PRL la actualización de protocolos de embarazo y lactancia.
----------	---

	Publicar sobre los puestos con riesgo para embarazo y lactancia.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de protocolos revisados y publicados
Responsable	Comisión de Igualdad y Comité Seguridad y Salud

Medida 6	Habilitar salas de lactancia equipadas en todos los centros de trabajo, siguiendo la normativa de PRL (sillón, nevera, armario, enchufes etc.)
Plazo/Periodicidad	Segundo trimestre 2022. Seguimiento a los 6 meses de su implantación
Indicador Evolución	Nº de habilitaciones de salas realizadas
Responsable	Comisión de Igualdad

Objetivo 10.2. Mejorar la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales desde la Perspectiva de Género para asegurar que no existe mayor riesgo en función del sexo.

Medida 1	Se informará a la Comisión sobre los resultados de las diferentes encuestas (Clima Laboral, Riesgos Psicosociales, COVID, etc.). Intentar que la información esté desagregada por sexo, por plantas, localizaciones, etc. Realizar evaluación del contenido y acciones de mejora si proceden.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de encuestas realizadas y nº de informaciones recibidas.
Responsable	RRHH y parte empresarial Comisión de Igualdad

Medida 2	Facilitar aparcamiento en los centros de trabajo para mujeres embarazadas.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº de centros/plazas reservadas
Responsable	RRHH

Objetivo 10.3. Indicadores y Seguimiento de la salud laboral con perspectiva de género

Medida 1	Informar y facilitar indicadores desagregados por sexo a la Comisión de Igualdad sobre el eje de Salud Laboral: * bajas para el cuidado del menor (maternidad/paternidad) * riesgos embarazos * permiso para el cuidado del lactante (lactancia) *bajas IT *incidentes *otros KPIs propios de PRL. *Encuestas riesgos psicosociales
----------	--

Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Información comparada con datos de años anteriores
Responsable	Comisión de Igualdad y RRHH

Eje 11. Protección y ayuda a las víctimas de violencia de género

Objetivo 11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género garantizando 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.

Medida 1	Realizar una guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género, un PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Plazo/Periodicidad	A la firma
Indicador Evolución	
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 2	Publicación de la guía en la página de intranet en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.
Plazo/Periodicidad	2 Trimestre 2022
Indicador Evolución	Comprobar link
Responsable	Comisión de Igualdad y Comunicación

Medida 3	Inclusión de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género en plan de acogida junto a la documentación que se entrega a las nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento. Recoger firma de entrega de documento.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº de entregas de documentos realizadas
Responsable	Responsable incorporación

Medida 4	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género (incluir flujograma) y difundirlo en la plantilla, incluyendo las personas de contacto en los diferentes centros. (Se propone designar una persona de la empresa RRHH que centralice los casos y guíe en la gestión.)
Plazo/Periodicidad	Segundo y Tercer trimestre 2022
Indicador Evolución	Revisión protocolo
Responsable	Comisión de Igualdad

Medida 5	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	nº de empresas o entidades contactadas; Nº de mujeres contratadas por esta vía
Responsable	RRHH

Medida 6	La Empresa ofrecerá el servicio de Outplacement 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.
Plazo/Periodicidad	Continua
Indicador Evolución	Nº de actuaciones realizadas
Responsable	RRHH

Medida 7	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género
Plazo/Periodicidad	Cuarto trimestre 2022 y primer trimestre 2023
Indicador Evolución	Nº de cursos, nº personas y horas de formación
Responsable	Formación

Medida 8	Se realizará un informe sobre los casos tratados y medidas aplicadas, garantizando el anonimato de la trabajadora víctima de violencia de género.
Plazo/Periodicidad	Anual
Indicador Evolución	Nº casos, medidas, lugares, etc.
Responsable	RRHH

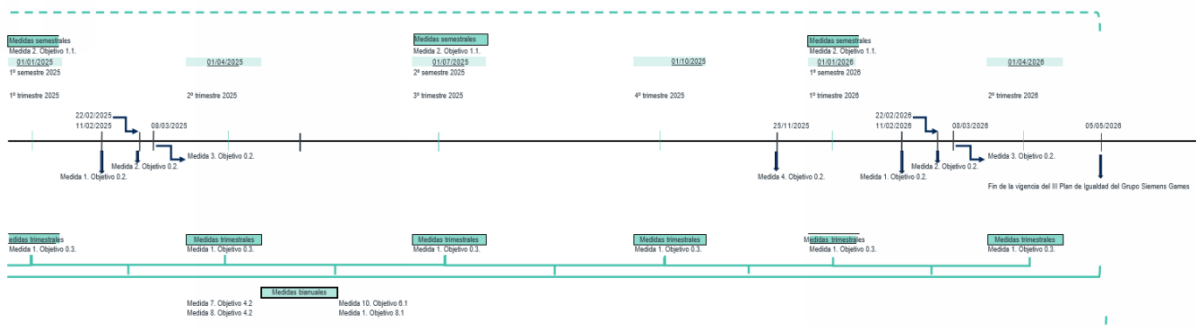
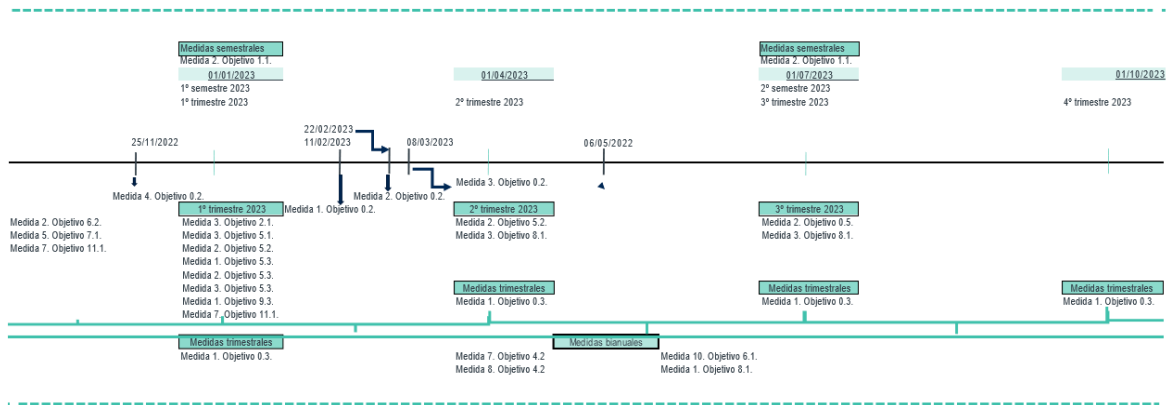
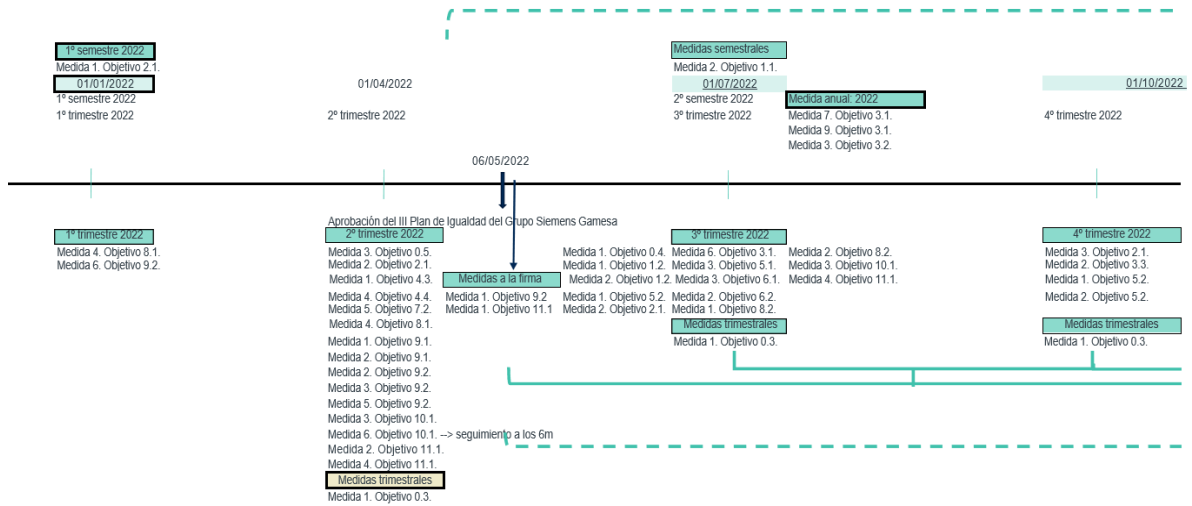
5. Recursos y medios para la implantación del Plan

En cada medida se ha identificado a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación y seguimiento de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios económicos y recursos internos y externos, materiales y humanos que resulten necesarios para la implantación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

6.1. Cronograma de actuación

Se ha elaborado el cronograma que se indica a continuación pudiendo la comisión de seguimiento actualizar el mismo en los términos que en su caso se acuerden.



6.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación

Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

Su principal objetivo será: velar porque se cumplan los objetivos del plan y se lleven a cabo las medidas acordadas con los plazos y recursos necesarios.

Composición:

Estará integrada, de forma paritaria, por las representaciones firmantes, empresariales y sindicales. La Comisión estará constituida por 13 participantes:

- En representación de las personas trabajadoras, 8 participantes:
 - 3 por parte de CCOO
 - 3 por parte de UGT
 - 2 por parte de ELA

- En representación de la empresa, 5 participantes

El nombramiento se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento que se realizará al mes de la firma del Plan.

Se establecen las siguientes funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Revisión de los plazos del cronograma.
- Realizar el seguimiento de los indicadores en función del plazo establecido en cada una de las medidas.
- Elaboración del informe anual de seguimiento de las medidas del Plan.
- Promover medidas correctoras para adaptar éstas al cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Negociación e implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario ante concurrencia de las circunstancias previstas en la normativa legal o convencional de aplicación, o cuando la Comisión lo considere necesario por no alcanzarse los objetivos previstos en el Plan.
- Extensión en la aplicación del presente Plan de Igualdad de grupo respecto de aquellas empresas en las que pudiera tener participación mayoritaria de Siemens Gamesa y/o que tenga el control de la gestión, siempre que no tuvieran su propio Plan de Igualdad y con

independencia de las plantillas que tengan. En todo caso, conforme a la normativa vigente, si fuera obligatoria la elaboración de un plan de igualdad propio será necesario contar con el acuerdo de la representación sindical legitimada para negociar dicho plan y deberá informarse a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad del grupo a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico previo de situación para hacer efectiva su extensión.

- Conocer número y resolución de las denuncias de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas en materia de igualdad.
- Estudiar y analizar la situación de la mujer en Siemens Gamesa.
- Realizar la difusión del plan y sus avances.
- Interpretación y resolución de conflictos de interpretación.

Actas

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma, acuerdos y manifestaciones de parte.

Recursos

La empresa facilitará los medios de desplazamiento y/o gastos de viaje para cuando sea necesario el desplazamiento fuera de su lugar de trabajo habitual, con el objetivo de cumplir con las funciones propias de la Comisión de Seguimiento.

Confidencialidad

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información a la que tengan acceso con el objetivo de llevar a cabo las funciones propias que les han sido asignadas. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6.3. Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

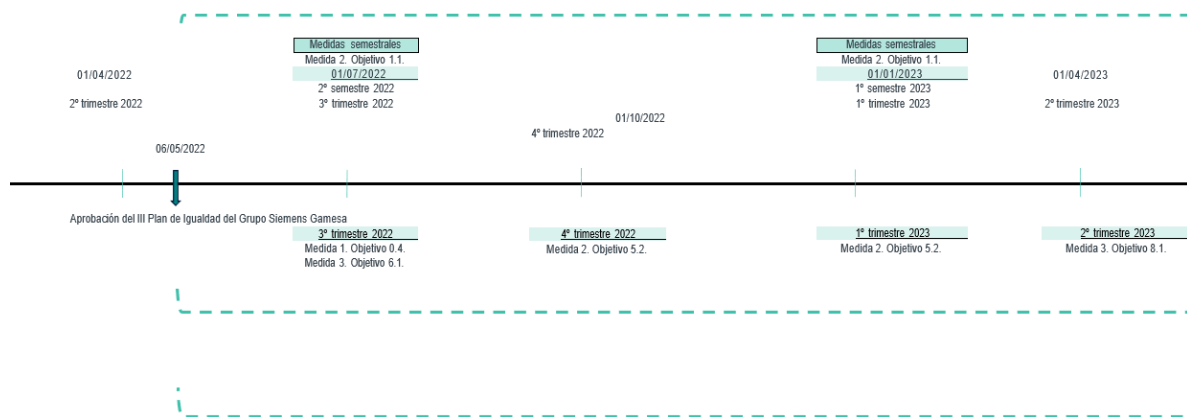
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo u orientación sexual o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes (en representación de las personas trabajadoras, y en representación de la empresa) en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

6.4. Plan de acción



Medidas anuales		
Medida 1. Objetivo 1.3.	Medida 4. Objetivo 6.1	Medida 2. Objetivo 8.1. (con rev. trimestrales)
Medida 1. Objetivo 4.4.	Medida 13. Objetivo 6.1.	
Medida 2. Objetivo 4.4.	Medida 1. Objetivo 6.3.	Medida 1. Objetivo 9.4.
Medida 3. Objetivo 4.4.	Medida 2. Objetivo 6.3.	Medida 8. Objetivo 11.1.
Medida 1. Objetivo 5.1.	Medida 3. Objetivo 7.2.	
Medida 1. Objetivo 5.4.	Medida 6. Objetivo 7.2.	



7. Cláusula Adicional

Adicionalmente a las medidas de conciliación contenidas en el presente Plan, continuarán vigentes las medidas de conciliación que se señalan a continuación:

1. Acumulación del permiso para el cuidado del lactante (anteriormente denominado permiso de lactancia):

Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia para el cuidado del lactante, que se disfrutarán de forma continuada, hasta que este cumpla nueve meses, a elección de la persona trabajadora.

En caso de que la persona trabajadora optara por disfrutar del permiso para el cuidado del lactante a partir del 9 mes hasta los 12, se estará a lo establecido legalmente, pudiendo acumularse el permiso no retribuido en 4,5 días laborales.

2. Permisos y ausencias no retribuidas

Con el fin de compatibilizar la vida familiar y personal con la actividad laboral, se podrá solicitar, previo aviso y justificación, permiso para ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones, hasta un máximo de 30 días. La persona trabajadora deberá solicitar este permiso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su disfrute, salvo que, por causa justificada y acreditada, no pudiera cumplirlo. Este permiso podrá fraccionarse durante el año natural.
- b) Por asuntos familiares acreditables, hasta un máximo de cinco días/año.
- c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

3. Excedencias por cuidado de familiares

- a) La excedencia para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, se amplía a cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a 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.

- b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a 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.

4. Permisos excepcionales recuperables

En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores de doce años o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con

sus superiores jerárquicos y con Recursos Humanos, ausentarse de su puesto de trabajo, debiendo con posterioridad recuperar dichas ausencias dentro del año natural.

5. Concreción horaria jornada reducida por Guarda Legal

En caso de jornada reducida por guarda legal (ya sea para el cuidado directo de algún menor de doce años o 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), se analizarán, en función de las características del puesto y de las circunstancias productivas del centro de trabajo, las propuestas de concreción horaria que, asegurando la presencia diaria, permitan una distribución no regular de la misma.

6. Teletrabajo

Se podrá solicitar WFH durante los primeros y últimos meses de embarazo en el caso que el puesto de trabajo lo permita.

7. Otras situaciones excepcionales debidamente justificadas se estudiarán por Recursos Humanos.

8. Anexos

8.1 Ámbito de aplicación territorial del plan: listado de centros de trabajo

Empresa/Centro	Provincia	CNAE	Convenio Colectivo
Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (CIF A01011253)			
SGRE RAMIREZ 37	Madrid	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE SARRI 1	Navarra	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE SARRI 2	Navarra	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE ZAMUD 100	Vizcaya	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE ZAMUD 206	Vizcaya	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE ZAMUD 222	Vizcaya	8299	CC Oficinas Corporativas SGRE
Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation & Technology, S.L.U. (CIF B31890205)			
I&T AGUSTINOS	Navarra	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T AOIZ	Navarra	2314	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T NOAIN	Navarra	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T RAMIREZ 37	Madrid	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T SANTIAGO	A Coruña	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T SANTIAGO 2	A Coruña	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T SARRIGUREN 1	Navarra	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE

I&T SARRIGUREN 2	Navarra	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T TORREMOLINOS	Málaga	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T VALLADOLID	Valladolid	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T ZAMUDIO 100	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T ZAMUDIO 206	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T ZAMUDIO 222	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
I&T ZARAGOZA	Zaragoza	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SGRE I&T SAN SEBASTIAN	Guipúzcoa	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
Sistemas Energéticos Loma del Reposo, S.L.U. (B47528310)			
SSEE LOMA PALMA2	Las Palmas	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SSEE LOMA RAMIREZ 37	Madrid	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SSEE LOMA SANTIAGO	A Coruña	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SSEE LOMA ZAMUDIO 206	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SSEE LOMA ZARAGOZA	Zaragoza	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SSEE LOMA ZAMUDIO 222	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
Gamesa Energy Transmission, S.A.U. (CIF A95318879)			
ASTEASU GET	Guipúzcoa	2410	CC Get Asteasu
BURGOS GET	Burgos	2451	SS Siderometalurgia Burgos
LERMA GET	Burgos	2410	CC GET Lerma
MUNGIA GET	Vizcaya	2410	CC GET Mungia
RAMIREZ 37 GET	Madrid	2410	CC Oficinas Corporativas SGRE
SARRI I GET	Navarra	2410	CC Oficinas Corporativas SGRE
SIGÜEIRO GET	A Coruña	3320	CC Siderometalurgia A Coruña
ZAMUDIO100 GET	Vizcaya	2410	CC Oficinas Corporativas SGRE
Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, S.L.U. (CIF B31907330)			
EOLICA AGREDA	Soria	3314	CC SGRE Eólica Ágreda
EOLICA AGUSTINOS	Navarra	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ALBACETE	Albacete	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA MEDINA	Valladolid	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ORCOYEN	Navarra	3314	CC SGRE Eólica Arazuri
EOLICA PATERNA	Valencia	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA RAMIREZ	Madrid	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA SANTIAG2	A Coruña	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA SANTIAGO	A Coruña	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA SARRIGUREN 1	Navarra	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA SARRIGUREN 2	Navarra	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA TORREMOLINOS	Málaga	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA VIRGEN BLANCA	Burgos	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ZAMUDIO 100	Vizcaya	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ZAMUDIO 206	Vizcaya	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ZAMUDIO 222	Vizcaya	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
EOLICA ZARAGOZA	Zaragoza	3314	CC Oficinas Corporativas SGRE
Gamesa Electric, S.A.U. (CIF A95373353)			

BENISANO ELECT	Valencia	2790	CC Metal Valencia
REINOSA GE	Cantabria	2711	CC Gamesa Electric Reinosa
S.FERN.HENARES	Madrid	2790	CC Gamesa Electric S Fernando
ZAMUDIO 206 GE	Vizcaya	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
Siemens Gamesa Renewable Energy Latam, S.L.U. (CIF B71277925)			
LATAM RAMIREZ 37	Madrid	4669	CC Oficinas Corporativas SGRE
LATAM SARRIGUREN	Navarra	4669	CC Oficinas Corporativas SGRE
LATAM ZAMUDIO	Vizcaya	4669	CC Oficinas Corporativas SGRE
Adwen Offshore, S.A. (CIF B87046140)			
RAMIREZ 37	Madrid	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
SARRIGUREN I	Navarra	7112	CC Oficinas Corporativas SGRE
Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S.L. (CIF B85250728)			
9REN RAMIREZ	Madrid	3314	CC SGRE 9Ren
9REN SANTIAGO	A Coruña	3314	CC SGRE 9Ren
9REN TORREMOLINOS	Málaga	3314	CC SGRE 9Ren

8.2. Corrección de desviaciones salariales

En caso de que, el estudio de valoración de puestos por puntos, junto con el análisis en materia de brecha salarial arroje que hay desviaciones salariales no justificadas, éstas se corregirán según se indica a continuación:

A) Primer año: Subida lineal:

Incremento salarial lineal de 3.000 euros brutos, cuando la diferencia entre el promedio salarial de los hombres y el promedio salarial de las mujeres sea superior a 3.000 euros brutos anuales. Cuando la diferencia del promedio retributivo sea inferior a 3.000€ brutos anuales, se corregirá la diferencia con el ajuste salarial que corresponda.

Una vez realizado el ejercicio anterior, en caso de que continuara habiendo una diferencia salarial igual o superior a 3.000 euros brutos anuales, se estará a lo establecido para el segundo año.

En caso de que no se aplicara el correspondiente ajuste salarial, se elaborará un informe que justifique las causas por las que no se ha realizado.

B) Segundo año: Incremento salarial porcentual.

En salarios superiores a 45.000 euros brutos anuales, en caso de que el promedio de la retribución bruta anual de los hombres con respecto a la de las mujeres sea superior al 5%, se corregirá la brecha salarial superior al 5%.

En los salarios inferiores a 45.000 euros brutos anuales, en caso de que el promedio de la retribución bruta anual de los hombres con respecto a la de las mujeres sea superior al 2%, se corregirá la brecha salarial superior al 2%.

C) Tercer año:

Se equiparán el resto de brecha salarial que pudiera arrojar el correspondiente informe.

*Los ajustes salariales tendrán carácter adicional a los incrementos anuales establecidos en los respectivos convenios de aplicación.

Posteriormente, se acuerda:

- Realizar un análisis de puestos feminizados, con el objetivo de asegurar la equiparación del valor salarial con respecto al contenido, funciones y valor de dichos puestos.
- Realizar un estudio de nivelación a todas las mujeres en función de las tareas que realmente realizan, sin que ellas lo soliciten por si es necesario cambiar de categoría, comenzando por los puestos feminizados.

8.3. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O 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 y las trabajadoras 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 trabajadores y las trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, EMPRESA y las organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar 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 a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente las personas con cargos de dirección.

2. Objetivo del presente Protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o susceptibles de constituirlo.
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 sexual y/o acoso por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

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.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que podrían ser constitutivas de Acoso Sexual:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- 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.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso "quid pro quo"

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de Siemens Gamesa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

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".

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- 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 o la orientación y/o identidad sexual.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

4. Medidas de Prevención del Acoso

Con el objeto de prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de los mismos, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Procurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal 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, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla 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.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las ya existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

En el marco de la coordinación de actividades que se establece en el artículo 24 LPRL, se facilitará el presente protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio.

Se procurará que tanto las empresas clientes como las entidades proveedoras conozcan la política de Siemens Gamesa en esta materia.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Principios que han de regir el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- 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.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso sexual y/o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se puede presentar mediante el correo electrónico habilitado por la Empresa para recibir este tipo de denuncias (harassmentSEA@siemensgamesa.com), o ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, si bien, en todo caso, la denuncia deberá ser remitida al buzón habilitado a tal efecto.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de cuatro días hábiles desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando 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 de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá una confirmación de la recepción de la misma con el número de expediente asignado, en el plazo máximo de 4 días laborables.

La Comisión de apoyo e investigación, recurrirá al número de expediente y omitirá el nombre de la presunta víctima en todas las comunicaciones que, como consecuencia de los daños a la salud, se realicen a los Comités de Seguridad y Salud o a los órganos de Dirección.

6.2.2 Comisión de apoyo e investigación

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión de apoyo e investigación, que estará formada por:

- 4 personas parte de la empresa: por la Dirección de Administración y Jurídico Laboral, Recursos Humanos y H&S
- 1 persona titular y 1 persona suplente por la parte social: designadas por y entre las personas de la parte social integrantes de la comisión de igualdad para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Las personas designadas por cada posición tendrán carácter permanente.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

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

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

6.2.3 Procedimiento

Investigación

El Comité tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de las personas implicadas, bien sean testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal del procedimiento es valorar en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de alguna persona con superioridad jerárquica, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda especializada o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- * No se celebrará ninguna entrevista conjunta sin el permiso expreso de la persona denunciante, presunta víctima, presunto acosador o acosadora y demás personas implicadas en el proceso.
- * Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- * Todas las personas implicadas tendrán derecho en todo momento a asistencia por representantes o asesoras/es.

A la vista de las entrevistas mantenidas, la parte instructora propondrá un Informe final que será aprobado por la Comisión de apoyo e investigación, quedando a disposición, en caso de que se soliciten, todos los medios de prueba obtenidos.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, en un plazo máximo de 20 días laborables.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, con un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.

- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Firma de la persona Instructora

6.2.4 Acciones a adoptar del procedimiento:

- Si se determina la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, RRHH dará traslado a las unidades de negocio afectadas, de las medidas disciplinarias o correctoras que correspondan para que se ejecuten en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, procediéndose a la separación de ambas, teniendo la persona agredida la opción de decidir quién permanece en su puesto o a quién debe trasladarse; dichas medidas no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

- En el caso de que se haya probado que no existe acoso sexual y/o por razón de sexo, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso sexual y/o por razón de sexo, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión en su informe a RRHH para que actúe en consecuencia, implementando las correspondientes medidas correctoras. A modo de ejemplo, la RRHH estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales para erradicar el conflicto personal subyacente.

Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso sexual y/o por razón de sexo ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, RRHH podrá adoptar las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Finalizado el procedimiento, la comisión de apoyo e investigación podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico a la persona acosada.
- 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 ésta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Si en el transcurso del proceso la persona acosada pasara a una situación de Incapacidad temporal, se informará al Comité de Seguridad y Salud de manera inmediata, siempre bajo la

garantía de confidencialidad. Se le ofrecerá por parte de la empresa apoyo psicológico y se le complementará su retribución de IT hasta el 100%.

- Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso sexual y/o por razón de sexo, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

La Comisión de apoyo e investigación trasladará a las personas designadas a tal efecto por cada uno de los sindicatos que conforman la Comisión de Igualdad, una vez finalizado el procedimiento, el resultado del mismo, manteniendo la estricta confidencialidad del proceso.

8. 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 sexual y/o por razón de sexo frente a sí mismas o frente a terceras personas, pudiendo la empresa imponer, en tal caso, las medidas disciplinarias que se consideren oportunas.

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.

8.4. Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género

MEDIDAS DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

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:

MEDIDAS DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

I. PREÁMBULO

El presente acuerdo pretende una adecuación de la legislación a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella. Siemens Gamesa 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.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Siemens Gamesa 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; incluidas 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, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo del Siemens Gamesa en España.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género, las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

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 la Plantilla o

conforme al acuerdos específicos que se alcancen con la trabajadora afectada.

En caso de discrepancia, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido a tal efecto.

2. Recolocación en otro centro de trabajo

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. 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.

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.

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.

Tendrá la consideración de despido y se encontrará en situación de desempleo, la extinción de contrato realizado voluntariamente por la trabajadora en este supuesto.

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa 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.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social. Conforme a la normativa vigente, 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 por cese no voluntario en el trabajo.

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, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. Dichas ausencias no podrán ser utilizadas para sancionar a la trabajadora.

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, por absentismo laboral del artículo 52.d del ET, 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, según proceda.

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.

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.

VI. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de

violencia de género, proponemos las siguientes medidas de mejoras:

1. Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin la disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial), por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades, siendo revisable esta medida por la empresa con carácter anual. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. 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.

3. 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 plusones cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras el derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad.

5. Recolocación en otra empresa del Grupo (Traslados)

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, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (ampliable hasta un máximo de 18 meses, o por el tiempo necesario en caso de que concurren circunstancias particulares), durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier

otro puesto de trabajo respetando, como mínimo, su retribución de origen.

En caso de sentencia firme, si víctima y agresor trabajan en el mismo centro de trabajo, la empresa asegurará protección a la víctima y el distanciamiento del agresor en el centro de trabajo, atendiendo a la situación concreta de cada caso.

6. Ayudas económicas

Se acuerdan las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género:

1. Se cubrirán los gastos de la asistencia psicológica en un periodo de un año o 20 sesiones de atención psicológica por un importe máximo de 60 euros la sesión.
2. Ayuda de 3 mensualidades por cambio de domicilio.
3. Durante la Incapacidad Temporal la empresa complementará la prestación legal hasta alcanzar el 100% del salario Bruto.
4. Anticipos: Posibilidad de solicitar anualmente el adelanto de dos nóminas. Estos dos adelantos se podrían devolver sin recargo alguno a final de cada año o tras el cobro de las pagas extra de junio y diciembre.
5. La empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a suspender su contrato de trabajo durante un tiempo mínimo de 1 año.
6. La empresa facilitará una compensación igual a media anualidad cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo.

7. 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.

VII. 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 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. Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas. La dirección deberá informar a la Comisión de Igualdad 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.

1. Medidas de seguridad para la persona agredida.

Cuando la víctima de violencia de género y el maltratador pertenezcan a la misma empresa, se adoptarán de inmediato las medidas cautelares para proteger la integridad de la víctima de violencia de género. Se negociarán medidas de protección dirigidas a la persona agredida, tales como teleasistencia.

2. Ayudas para cambio de domicilio:

1. No tendrán consideración de falta de asistencia el tiempo necesario indispensable para poder tramitar la búsqueda de nueva vivienda, colegios, trámites bancarios...
2. La persona designada por la empresa para el acompañamiento de la víctima, proporcionará los contactos locales cercanos a la nueva residencia, tales como asociaciones de ayuda a víctimas de violencia de género, colegios, guarderías, y otros que puedan resultar de interés para ella y sus familiares a cargo.

VIII. 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.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

8.5. Informes Diagnósticos

8.6. Auditoría Retributiva

