

En Madrid, a 21 de diciembre de 2009.

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A.:

- Don Fernando Moreno García, Director General de la División de Gestión del Agua del Grupo FCC.

De otra parte, y en representación del sindicato Unión General de Trabajadores:

- Doña Paula Cristina Alves Da Silva, Secretaria de Igualdad de la Federación de Industrias Afines (FIA-UGT),
- Don Antonio Deusa Pedrazo, Secretario General de la Federación de Industrias Afines (FIA-UGT).

Y de otra parte, y en representación del sindicato Comisiones Obreras:

- Doña Maite Garabieta Bidaurrezaga, Secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO),
- Don Fernando J. Antón Pérez, Secretario del Sector del Ciclo Integral del Agua de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO).

I. ANTECEDENTES

AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., dentro de la línea general del Grupo FCC, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre las personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de empleadas y empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria del personal en AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. resulta abrumadoramente mayoritaria.

Así, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la indicada División, y ello sin perjuicio de que cada una de estas tengan una plantilla que alcance o no la cifra de 250 personas.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la

realización de un diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de las centrales sindicales firmantes.

A partir de este punto inicial, se constituyó una Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad en la que, como primer requerimiento de las organizaciones firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y la representación sindical.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.
- Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicas de la mujer en los planes de prevención, así como garantizar políticas específicas en materia de maternidad, paternidad y lactancia.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de las personas que forman parte de la empresa y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y al resto de trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

III. AREAS DE ACTUACIÓN

I. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1.1: Revisar los procesos de convocatoria con perspectiva de género.

Medida 1.2: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que, directamente, intervienen en el proceso de selección.

 Plazo de aplicación: Durante los dos primeros años obligatoriamente y posteriormente en función de la detección de necesidades de formación.

Medida 1.3: Establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando en los mismos la perspectiva de género.

Medida 1.4: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

Medida 1.5: Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Medida 1.6: Remitir el principio de igualdad de género con el que está comprometida Aqualia a través de una comunicación a todas las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata los procesos de selección de personal

 Plazo de aplicación: Comunicación inicial una vez firmado el Plan de Igualdad y después, cada vez que se inicien relaciones con empresas o entidades nuevas.

Medida 1.7: Excluir cualquier comportamiento que conlleve discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo y orientación sexual.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, medición en función de los factores de ponderación que establezca la comisión de seguimiento, pudiendo tomarse en consideración, entre otros, el número de contrataciones, de candidaturas presentadas, de desempleadas inscritas, de ocupación en el mismo sector, etc.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.

Medida 2.1: Incorporar cláusulas de acción positiva en las distintas categorías para que, en caso de igualdad de puntuación, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

Medida 2.2: Establecer colaboración con organismos de formación, para que formen mujeres que posteriormente puedan acceder y ocupen puestos de trabajo en ocupaciones que hasta el momento han estado masculinizados.

Medida 2.3: Publicitar y dar la mayor difusión a la medida 2.2 de este apartado de acceso al empleo, en el momento que se llegue a algún acuerdo de formación con alguna entidad.

Medida 2.4: Establecer un registro de información desagregada por sexos y por categorías respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:

- a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección por categorías.
- b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados por categorías.
- c. Porcentaje de mujeres y hombres descartados y especificación de los motivos.

Medida 2.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y por categorías respecto a contratos iniciales a tiempo parcial y a los que, siendo

originariamente a tiempo completo hacen uso de alguno de los derechos de reducción o flexibilización de jornada por motivos familiares.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de ingresos por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de mujeres contratadas por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento.

II. ÁREA DE FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Lograr que el personal adquiera perspectiva de género.

Se implicará en la consecución de estos objetivos tanto a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, como en formación.

Medida 1.1: Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.

Medida 1.2: Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

Medida 1.3: Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.

Medida 1.4: Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

Evaluación: Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, por escalas profesionales, que han accedido a los cursos de formación, así como los horarios

en el que se han realizado los cursos formativos.

Indicador del cumplimiento del objetivo: Número de hombres y mujeres de toda la empresa por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

Objetivo 2: Reducir el impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.1: Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto, tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en el puesto de trabajo.

Medida 2.2: Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2.3: Formar a aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, durante todo el tiempo que dure la excedencia, si lo solicitan, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2.4: Facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia.

Evaluación: Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia o durante la excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en las medidas anteriores, diferenciando entre mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

III. ÁREA DE PROMOCIÓN

Objetivo 1: Conseguir una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta

Medida 1.1: Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

 **Plazo de aplicación:** Obligatoriedad el primer año.

Medida 1.2: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Medida 1.3: Establecer la preferencia de promoción del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, en el puesto de trabajo de que se trate.

Medida 1.4: Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

Medida 1.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y puesto de trabajo respecto a las promociones internas.

Medida 1.6: Limitar la ponderación de la antigüedad como criterio de valoración en los procesos de promoción interna.

Medida 1.7: Estudiar la forma de posibilitar que las personas que se encuentran en situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan participar en procesos de promoción interna, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 1.8: Garantizar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por puestos de trabajo, por zonas geográficas y cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, porcentaje de personas promocionadas por puesto de trabajo, por zonas geográficas y cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Objetivo 2: Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial.

Medida 2.1.: Ofertar prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de las vacantes ofertadas a personas empleadas a tiempo parcial así como de puestos de trabajo a tiempo completo cubierto con personas procedentes de contratos a tiempo parcial.

Indicador de cumplimiento: Verificación de la ejecución de la medida.

IV. ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivo 1: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

Medida 1.1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias entre mujeres y hombres tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad.

Medida 1.2: Revisar la regulación de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación de los mismos, para reducir la brecha salarial.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles

situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.

V. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Objetivo 1: Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

Medida 1.1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 1.2: Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 1.3: Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

Medida 1.4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 1.5: Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Medida 1.6: Tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo exclusivo la guardia y custodia de descendientes menores de seis años o personas con discapacidad acreditada superior a un 66 por ciento, a la hora de adoptar por parte de la empresa decisiones de traslado que impliquen movilidad geográfica o decisiones que impliquen cambios en el sistema de trabajo a turnos.

Medida 1.7: Se equiparán los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro administrativo competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos y por zonas geográficas.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de personas por sexos que han accedido al disfrute de las diferentes mediadas de conciliación.

VI. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

Objetivo 1: Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la empresa.

Medida 1.1: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.

Medida 1.2: Realizar de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

Medida 1.3: Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.

Medida 1.4: Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la empresa a todos los niveles.

Medida 1.5: Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo cuenten con formación específica.

Medida 1.6: En los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, la persona que denuncie tendrá la posibilidad de elegir que la tramitación de la misma la lleve a cabo una mujer o un hombre.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de casos denunciados de acoso por razón de sexo o sexual.

Por último, forma parte del presente plan de igualdad el protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la ley de igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

VII. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo 1: Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

La violencia de género, considerada como todo acto de violencia física y psicológica ejercida sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o vinculados por relaciones similares de afectividad, aunque se produzca en el ámbito doméstico y familiar trasciende el mismo pudiendo tener consecuencias en el ámbito laboral.

Medida 1.1: La trabajadora víctima de violencia de género debidamente acreditada, tendrá los siguientes derechos:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.
- Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia, siempre y cuando no exista atención de los indicados servicios fuera del horario laboral.
- Cuando así lo solicite, tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo vacantes de igual categoría profesional al que venga desempeñando en cualquier otro centro de trabajo de la empresa, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de su necesidad de protección y asistencia. La empresa velará para que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiera.
- Se le permitirá variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

Medida 1.2: Se realizará una campaña informativa sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de casos de víctimas de violencia de género y las medidas adoptadas.

VIII. ÁREA DE COMUNICACIÓN.

Objetivo 1: Potenciar el respeto y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1.1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Medida 1.2: Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Medida 1.3: Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Medida 1.4: Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Medida 1.5: Dar la mayor difusión posible al código ético establecido en la empresa.

IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan será de aplicación a la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla de la división de gestión del agua en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2010, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 diciembre 2013 o hasta que sea sustituido por otro plan de igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa tiene la facultad de revisión del presente plan de igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal del personal para proceder a su negociación.

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

Ámbito personal.

El presente plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de gestión del agua en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las medidas incluidas en el presente plan de igualdad tendrán un plazo de ejecución igual al plazo de vigencia del mismo, salvo en los casos en los que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar su cumplimiento y consecuencias.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

Comisión de seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento constituida por seis personas: dos nombradas por la dirección de la empresa, y dos por cada una de las representaciones sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de las personas designadas por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.
- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.

- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

Para el cumplimiento de las funciones anteriores, la comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

Seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa nombrará una persona responsable de igualdad quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- ✓ Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.
- ✓ Informar a la dirección, sobre el funcionamiento del plan de igualdad, incluyendo recomendaciones de mejora.
- ✓ Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Elaborar el informe periódico anual así como el informe final de conclusiones del plan.
- ✓ Realizar un seguimiento interno de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo, sin perjuicio de las funciones de seguimiento de la comisión.
- ✓ Elaborar y entregar a la comisión de seguimiento la información sobre el funcionamiento del plan y los datos necesarios para elaborar los indicadores relacionadas con las medidas del mismo.

Cláusula final.

El presente plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Paula Vazquez

Fernando Moreno

Maite Garabieta

Antonio Deusa

Fernando J. Antón