



Plan de Igualdad de Grupo Gamesa

(Aprobado por el Comité de Igualdad
en reunión del 22 de Julio de 2014)



INDICE

1. Compromiso de Gamesa con la igualdad de oportunidades

2. Principales conclusiones del diagnóstico de género

3. Plan de igualdad

Eje 1: Cultura y comunicación

Eje 2: Selección

Eje 3: Formación y desarrollo profesional

Eje 4: Retribución

Eje 5: Conciliación y corresponsabilidad

Eje 6: Prevención del acoso

Eje 7: Ayuda mujeres víctimas de violencia de género

4. Seguimiento y evaluación

ANEXO 1: Cronograma

ANEXO 2: Indicadores de seguimiento



1. COMPROMISO DE GAMESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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: liderazgo, sostenibilidad, calidad y tecnología. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación internacional, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como Gamesa y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de 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.

Gamesa ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

... Capital Humano

Gamesa fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social. ...

Asimismo, se recoge en el Código de Conducta:



Punto 3.3. Igualdad de Oportunidades

Gamesa con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación se compromete:

A que la selección y promoción de empleados y empleadas de Gamesa se desarrolle sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos, asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social, y rechazando cualquier manifestación de acoso o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo (con los derechos personales de los mismos.)

Y, en referencia a la conciliación, establece:

Punto 3.6 Conciliación de la vida profesional y personal

Gamesa consciente de la importancia del desarrollo integral de la persona, promoverá las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio ente la vida profesional y personal de las personas afectadas.

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 del 2010, la compañía firmó junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras su primer plan de igualdad. Con la firma del segundo plan de igualdad, Gamesa vuelve a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda



discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual 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 segundo Plan de Igualdad.

2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Gamesa ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo en España. Este diagnóstico, finalizado en febrero de 2014, abordó los siguientes apartados:

- a) Análisis de Plantilla
- b) Cultura
- c) Selección
- d) Desarrollo y Promoción
- e) Formación
- f) Retribución
- g) Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- h) Comunicación, lenguaje e imagen
- i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
- j) Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia

Dada la situación que ha vivido el sector en los últimos años, a la que la empresa no ha sido ajena, no se ha avanzado significativamente en los objetivos ni resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.



Entre otras materias se debe trabajar especialmente en:

- a) Analizar y corregir la posible brecha salarial entre hombres y mujeres.
- b) Favorecer la incorporación del género menos representado en cada colectivo.
- c) Formación en materia de igualdad y favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la formación continua.
- d) Impulsar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- e) Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 Ámbito de aplicación

El presente plan resulta aplicable a todas las empresas de Gamesa en España y a 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 de trabajo. Así mismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en el resto de centros de trabajo de Gamesa en el mundo.

3.2 Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de Gamesa se estructura en 7 ejes de actuación:

- 1. Cultura y comunicación**
- 2. Selección**
- 3. Formación y desarrollo Profesional**
- 4. Retribución**



5. Conciliación y corresponsabilidad

6. Prevención del acoso laboral

7. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- a. Objetivos a alcanzar
- b. Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada una de las acciones.

EJE 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN

Objetivo 1.1 Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Acciones:

1.1.1. Mantener la Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.

1.1.2. Definir los indicadores que la empresa aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

1.1.3. Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.



1.1.4. Presentar anualmente los avances del plan de igualdad al Comité de Dirección de Gamesa.

1.1.5. El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre los principios de igualdad en Gamesa, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.

1.1.6. Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.

Objetivo 1.2 Difusión del plan de igualdad

Acciones:

1.2.1 La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en todos los centros de trabajo de España.

1.2.2. Se creará un buzón de correo electrónico desde el que se dará a conocer el plan de igualdad a todos los empleados y empleadas. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tablones de anuncios en los centros de trabajo donde haya personas sin acceso a correo electrónico.

1.2.3. Será responsabilidad colegiada de la representación social y de la dirección de RRHH asegurar el adecuado despliegue del plan en los distintos centros de trabajo.

1.2.4. La comunicación entre los centros de trabajo y la Comisión de Igualdad se realizará, de forma preferente, a través de dos personas designadas a tal fin, una de entre la representación social existente (por acuerdo de la mayoría sindical) y otra de la dirección de RRHH, con las siguientes excepciones:



- a) Caso de que en un centro existan varios órganos de representación unitaria, se designará a una única persona de la representación social por acuerdo de la mayoría sindical (por parte de la RRHH se designará también una única persona). En el caso de Sarriguren se designarán dos personas por parte de la representación sindical; una por cada centro Sarriguren I y II.
- b) Los centros donde no exista representación unitaria se vincularán, en la medida de lo posible, al centro con representación más próximo (siempre que la proximidad geográfica lo permita), quedando en cualquier caso el despliegue asegurado desde la dirección de RRHH.

Se dará formación específica a todas las personas que asuman esta función.

Desde la Comisión de Igualdad se seguirá y facilitará el trabajo desarrollado por estas personas designadas.

Objetivo 1.3 Sensibilización en materia de igualdad

Acciones:

1.3.1 Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como la representación sindical recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad y se garantizará que la primera sesión sea presencial.

1.3.2. Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.



1.3.3. Se revisarán los procedimientos de trabajo de las unidades de negocio en las que las mujeres estén infra-representadas, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de la mujer a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.

Objetivo 1.4 Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad

Acciones:

1.4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.

1.4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

Objetivo 1.5 Reforzar la cultura de igualdad de Gamesa, tanto interna como externamente

Acciones:

1.5.1. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.

1.5.2. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.



Esta guía tendrá un apartado genérico y apartados específicos para cada área de la empresa. En concreto, contemplará una instrucción para la publicación de ofertas de empleo.

1.5.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Gamesa mediante entrevistas para la intranet o la revista "Gamesa Planet".

1.5.4. Informar a todos los grupos de interés de Gamesa (accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

Objetivo 1.6 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales

Acciones:

1.6.1 La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán



establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

1.6.3 Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

1.6.4. Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.6.5. Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

1.6.6. Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

1.6.7. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y la Dirección de Seguridad y Salud Laboral para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.



EJE 2: SELECCIÓN

Objetivo 2.1 Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección de la compañía

Acciones:

2.1.1. Establecer acuerdos con centros formativos en las diferentes localidades donde Gamesa tiene centros de trabajo, para favorecer la entrada de mujeres y hombres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.

2.1.2. Verificar y mantener el compromiso de Gamesa con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

2.1.3 A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

2.1.4. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.1.5. Analizar los indicadores de selección por unidades de negocio para detectar posibles casos de discriminación.



EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo 3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

Acciones:

3.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla de Gamesa.

3.1.2. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.1.3. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

3.1.4. La formación se impartirá en horario laboral.

3.1.5. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

3.1.6. Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).



Objetivo 3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

Acciones:

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

3.2.2 Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.

Objetivo 3.3 Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas

Acciones:

3.3.1. Formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.

3.3.2. A igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.



EJE 4: RETRIBUCIÓN

Objetivo 4.1 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género

Acciones:

4.1.1 La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de Gamesa desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

4.1.2 Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

4.1.3 Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.

4.1.4 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.



EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 5.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino

Acciones:

5.1.1. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

Independientemente de que se realice una campaña genérica, se llevarán a cabo campañas específicas en aquellos centros que tengan unas medidas concretas. Para favorecer esta labor se elaborará un documento en el que se recogerán las medidas de conciliación existentes por centro de trabajo o convenio colectivo de aplicación.

5.1.2. Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.



5.1.4. En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará la que a elección del trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1.5. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo no superior a cinco días, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

5.1.6. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad, además de las medidas ya previstas, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes:

1. Acumulación de la lactancia, inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad (acordado en Abril 2011).

2. Permisos y ausencias no retribuidas (acordado en Mayo 2014)

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. El trabajador/a 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 (acordado en Mayo 2014)

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 (acordado en Mayo 2014)

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.

4. Otras situaciones excepcionales debidamente justificadas se estudiarán por Recursos Humanos (acordado en Mayo 2014)

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objetivo 6.1 Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso

Acciones:

6.1.1. Revisar el protocolo de acoso en el plazo de 6 meses desde la firma de este acuerdo, aquel mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo protocolo.

6.1.2 Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso.

6.1.3. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante:

- a) Su información en el proceso de acogida
- b) Publicación en la Intranet
- c) Distribución a los representantes de los trabajadores

6.1.4. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.



6.1.5. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.

EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Gamesa garantiza que empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- a) Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c) Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- d) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.



- f) El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- g) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Gamesa pondrá en marcha las siguientes medidas:

- a) Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- b) Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.
- c) Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.
- d) Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de Gamesa que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.
- e) 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 y trasladarse a otro centro de trabajo de Gamesa, tendrá derecho a percibir durante un periodo máximo de 6 meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler. Esta ayuda tendrá un límite máximo de 500 euros mensuales.



Gamesa facilitará la formación a los equipos de recursos humanos y a los miembros de la Comisión de Igualdad para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrán de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2017. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Gamesa nombrará una persona responsable de Diversidad e Igualdad en la empresa cuyas funciones vendrán determinadas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.