

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

VESTAS

Marzo 2016

1. INTRODUCCIÓN.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

VESTAS es una empresa con matriz danesa que ofrece soluciones de energía eólica, ya sea dentro de la construcción, la I + D, fabricación o servicio. Como empresa persigue la sostenibilidad, y la excelencia en el servicio, y la protección del medio ambiente.

Actualmente la Compañía emplea a más de 18.000 personas en todo el mundo. Con más de 54.000 turbinas y más de 67 GW de capacidad instalada acumulada en 73 países en seis continentes, VESTAS hace seguimiento de alrededor de 26.000 turbinas, día y noche, utilizando estos datos para la planificación de un servicio eficiente y el mantenimiento preventivo.

En concreto, la empresa española VESTAS EÓLICA S.A.U. es una compañía con sede social en Madrid, en la calle Serrano Galvache 56, Edif Madroño, 28033 de Madrid, y que actualmente cuenta con más de 600 empleados y 19 centros de trabajo.

La actividad de la empresa es la comercialización de parques eólicos, con labores de construcción y entrega en mano de proyectos, así como el mantenimiento preventivo y la reparación de turbinas eólicas.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD.

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

VESTAS 2016

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

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la negociación y elaboración de un plan de igualdad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- ✓ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE VESTAS.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la empresa en materia de género, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico 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.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos de mejora relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de VESTAS.

Para la elaboración de dicho plan se creó un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de RR.HH., y una consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad. Asimismo se negoció con los representantes de los trabajadores sobre el contenido, objetivos y finalidad de este Plan, creando una Comisión de Igualdad y llevando a cabo un periodo de negociación al efecto.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

VESTAS ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Esta sensibilidad emana del Grupo VESTAS y viene recogida de forma explícita en la política y estrategia Corporativa sobre Responsabilidad Social Corporativa.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, VESTAS declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla, reconociendo por otra parte la especial dificultad que puede suponer en nuestro sector de actividad la inclusión de la mujer en determinadas actividades profesionales donde actualmente no está representada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no

VESTAS 2016

discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

2. DEFINICIONES.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

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

VESTAS 2016

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de

VESTAS 2016

un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva

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

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

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

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

De esta forma el Plan de Igualdad de VESTAS comprende:

VESTAS 2016

- ✓ OBJETIVOS GENERALES
- ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ✓ MEDIDAS
- ✓ INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- ✓ PLAZOS DE EJECUCIÓN

Y se estructura en nueve áreas:

- ✓ ACCESO A LA EMPRESA
- ✓ FORMACIÓN
- ✓ PROMOCIÓN
- ✓ RETRIBUCIÓN
- ✓ CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ✓ SALUD LABORAL
- ✓ ACOSO
- ✓ VIOLENCIA DE GÉNERO
- ✓ CULTURA ORGANIZACIONAL, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, independientemente de su puesto de trabajo y tipo de contrato, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

VIGENCIA.

El presente Plan tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de 2019.

Entrará en vigor desde el momento de su firma, con el compromiso por parte de la comisión de seguimiento, de la revisión del mismo a lo largo de las reuniones previstas así como a petición de cada una de las partes.

Llegada la finalización de la vigencia del plan, y durante el periodo de negociación del siguiente, se prorrogará el mismo, mientras no se acuerde un nuevo plan de igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

Del análisis de los datos de la situación real de VESTAS en materia de género, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla.

Al efecto de realizar el seguimiento de la implantación de las medidas se han acordado una serie de indicadores que en todo caso deberán cumplir lo siguiente:

- estar segregados por sexo.
- Los indicadores de resultado se entregarán en cada una de las reuniones de la comisión de seguimiento.
- Los indicadores cuantitativos se aportarán en datos absolutos y relativos.

Las medidas son:

1.- ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
<p>Revisar y en su caso corregir el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y en los diferentes documentos del área de selección para que sea un lenguaje incluyente, concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos de trabajo, utilizando tanto el femenino como el masculino (por ejemplo, Jefe/a Departamento), o una denominación genérica (Jefatura de Departamento). • Modificar el lenguaje utilizado en los anuncios de empleo. 	<p>% de ofertas de empleo que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de ofertas de empleo</p> <p>% de documentos del área de selección que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de documentos</p>	<p>Desde marzo de 2016 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).</p> <p>Durante 2016 y durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>El procedimiento de selección será lo más objetivo posible. Se eliminará cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (situación familiar o de convivencia, expectativas sobre maternidad/paternidad, etc.). Para ello se harán las recomendaciones pertinentes a los encargados de entrevistas para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.</p>	<p>Nº de procesos de selección segmentados por género (candidaturas presentadas vs seleccionadas)</p>	<p>Desde marzo de 2016 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual). Durante 2016 y durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>Los anuncios no deben contener requisitos, que impidan presentarse a personas de un género determinado, debiendo referirse a los requisitos necesarios para desempeñar ese puesto de trabajo y se utilizará un lenguaje neutro y unos contenidos no sexistas.</p>		<p>Anualmente</p>
<p>Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes/imágenes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas, incluyendo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>		<p>Desde marzo de 2016 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento</p>

VESTAS 2016

		anual). Durante 2016 y durante toda la vigencia del plan.
Se facilitará el texto general de las ofertas de trabajo y los puestos a cubrir a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas a esos puestos. La RLT podrá dirigirse a la Compañía en el caso de que fuera necesario corregir algún extremo de las ofertas facilitadas.		Durante 2016 y durante toda la vigencia del plan.
Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal conforme a los criterios establecidos en la comisión de igualdad.		Primer año de vigencia del Plan
Se establecerá un acuerdo específico con las empresas que intervengan en los procesos de selección en el que se recoja los compromisos adquiridos en materia de igualdad de trato y oportunidades y que serán exigidas a las mismas.		Anualmente Durante 2016 y durante toda la vigencia del plan.
En los contratos con terceras empresas se dará prioridad a aquellas que tengan implantado un Plan de Igualdad o que asuman el compromiso a la negociación del plan de igualdad en el plazo de seis meses.		Anualmente Durante la vigencia del plan.
Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	Apartado incluido % de nuevas incorporaciones que reciben el manual sobre el total de nuevas incorporaciones	Desde abril de 2016

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad y a la RLT.	% de mujeres-% de hombres en plantilla, por departamento, nivel jerárquico y estudios, edad, tipo de contrato, jornada)	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.
En igualdad de condiciones, las mujeres tendrán preferencia de acceso a la empresa en aquellos grupos profesionales, categorías, divisiones o puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.		Anualmente Durante la vigencia del plan.
Analizado el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial, se facilitará su conversión en tiempo completo siempre que lo permitan las necesidades de la empresa adaptando la jornada a las necesidades personales, familiares y laborales, independientemente de su sexo.		Anualmente 2016 y durante la vigencia del plan.
Facilitar el acceso a las vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria independientemente de su sexo.		continua
Elaborar un material para repartir en los institutos cercanos a los centros de trabajo en la asignatura FOL para incentivar a los y las estudiantes a formarse en estudios requeridos para poder trabajar en VESTAS.		2018
La empresa velará por que todas las instalaciones (vestuarios, aseos, etc.), tanto propias donde aquellas desarrollamos servicios, deberán adaptarse a las necesidades de la plantilla, hombres y mujeres, incluso previamente a la contratación de mujeres en centros y divisiones donde ahora no están presentes.		Anualmente. Durante la vigencia del plan.

VESTAS 2016

2.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:**

Fomentar la promoción de mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Disponer de información estadística sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad y a la RLT.	% y nº ±de mujeres-% de hombres en plantilla conforme a la acción, especificando el tipo de promoción (salarial, de puesto de trabajo, vinculada a la movilidad...)	Anualmente
La formación obligatoria que sirva para desempeñar el trabajo habitual o para promocionar se deberá impartir en horario laboral.		Anualmente Continua
Fomentar el reciclaje profesional de los trabajadores/as, y especialmente de aquellos que por motivos familiares hayan permanecido alejados de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo, estableciendo preferencia en el acceso a aquellos/as que por motivos familiares hayan suspendido su relación laboral o hayan reducido su jornada de trabajo (ej. como causa de excedencia por cuidado de familiares, maternidad, largos periodos de riesgo por embarazo, trabajadores/as que se reincorporen a su jornada anterior a una reducción por guarda legal, etc....).	% de mujeres-% de hombres por departamento	Anualmente
La empresa se compromete a que, en igualdad de condiciones y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna las mujeres para el ascenso a puestos de trabajo.		Anualmente continua

VESTAS 2016

Se desarrollarán de manera homogénea aspectos como el PDD, el people Review, incluyendo criterios relativos a la promoción profesional. En caso de que el empleado/a haya optado a una promoción y esta no haya tenido éxito se le orientará acerca de las razones y posibilidades de áreas de mejora. etc		Anualmente 2017 y continua
Establecer programas específicos para la promoción del sexo menos representado con el fin de alcanzar un equilibrio de género en la plantilla.		Anualmente 2017
Garantizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.		Anualmente Continua en el tiempo
Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.		Anualmente
Realizar acciones con la finalidad de incrementar la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional, así como dirigidas a incrementar el porcentaje de mujeres mandos intermedios y directivas a lo largo de la vigencia del Plan.	Número de mujeres formadas en desarrollo profesional	Anualmente 2017

3.- FORMACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes conforme a los criterios establecidos en la comisión.	% y horas de formación de personas formadas sobre el total de personas que forman la Comisión de Igualdad.	Marzo 2016- Diciembre 2016
Revisar los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.), desde la perspectiva de género.		Anualmente 2018
Sensibilizar y formar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a: <ul style="list-style-type: none"> Todas las personas que participan en el proceso de selección y promoción, desde el departamento de RR.HH. hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante. Al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.). RLT Equipo directivo 	% de hombres-mujeres sensibilizadas sobre el total de personas en plantilla	Enero 2016- Diciembre 2016
Crear acciones formativas específica para las trabajadoras, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos en los que no están presentes o que están subrepresentadas, haciendo hincapié en los planes de formación ya existentes en la empresa, dentro de su horario laboral		Anualmente 2017
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.		Anualmente
La actividad formativa en materia de igualdad se pondrá a disposición de la Comisión para su revisión.		Anualmente Con anterioridad suficiente para su

VESTAS 2016

	revisión
--	----------

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional, en especial, en puestos donde las trabajadoras están subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO
Diseñar acciones que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de los medios de comunicación habituales de la empresa, realizando comprobaciones de la eficacia de los canales de comunicación. La formación se realizará en horario laboral.	Programa diseñado.	
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a los trabajadores/as que se incorporen en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, excedencias y bajas de larga duración (por encima de 12 meses).	Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan	

4.- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.:

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Disponer de información estadística sobre las retribuciones, fijas y variables, de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Retribución media, fija y variable, de hombres y mujeres por nivel jerárquico y departamento y desglosado por género	Anualmente
La Comisión de Igualdad realizará un estudio salarial en que se analicen las retribuciones medias por género, analizando grupos y nivel, antigüedad, tipo de contrato, jornada con desglose de la totalidad de los conceptos retributivos y los criterios para su percepción.	Estudio realizado	Anualmente 2017
Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, acordado con la Comisión de Seguimiento, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan realizado	Anualmente 2018

5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Acordar con la RLT un Plan de Trabajo a distancia Reducción horaria de una hora para conciliación por nacimiento de hijo/a hasta que el bebé cumpla 12 meses sin reducción de salario, adicional al permiso de lactancia. Evaluar junto con la comisión de igualdad la posibilidad y vías de ejecución para establecer permisos retribuidos o no, u otras medidas de conciliación. 	<p>Análisis realizado/medidas incorporadas.</p> <p>Nº de personas que han ejercido derechos de conciliación, por derecho.</p>	<p>Abril 2016-Junio 2017</p>
<p>Garantizar que las responsabilidades familiares no sean un obstáculo para desempeñar determinados puestos de responsabilidad en la empresa.</p>	<p>% de personas con responsabilidades familiares en puestos de responsabilidad sobre el total de personas en puestos de responsabilidad.</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad, así como lactancia u otros derechos de conciliación. Información sobre las medidas que se han solicitado y que no se han concedido.</p>	<p>% de mujeres-% de hombres por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias.</p> <p>% de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias</p> <p>% de mujeres-% de hombres por tipo de contrato por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias</p>	<p>Anualmente.</p>

VESTAS 2016

<p>La Comisión de Igualdad difundirá y actualizará a través de los canales de comunicación internos (comunicados en tablones, circulares, correo interno, folletos, intranet, etc.), las mejoras que incorporan el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.</p>	<p>Nº de informaciones, comunicados colgados en los tablones de anuncios / nº de centros Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales, cerca de las máquinas de fichar, planning de horarios, circulares, nómina, y en la central en las salas de descanso, comedor etc.)</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado y gratificaciones asociadas</p>	<p>Información incluida en los folletos y comunicados, y convenios.</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Garantizar que el simple hecho de tener responsabilidades familiares, no pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales</p>	<p>Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaban de permisos de conciliación que acceden a la formación. Nº personas promocionadas por sexo y tipo de jornada (reducción jornada, tiempo parcial y tiempo completo) Nº y % de personas con responsabilidades familiares y/o ejercicios de derechos de conciliación en puestos de responsabilidad</p>	<p>Anualmente</p>
<p>En el caso de que un empleado/a solicite una excedencia por cuidado de familiar podrá facilitar un dato de contacto actualizado con el fin de que se pueda convocar a acciones formativas</p>	<p>Solicitud de dato en el momento de la salida</p>	<p>Anualmente</p>

VESTAS 2016

Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, departamento, tipo de jornada y tipo de contrato para su traslado a la Comisión de Seguimiento y los Comités de Empresa		Anualmente
El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de jornada por permiso de lactancia hasta que el menor tenga 9 meses. El personal que solicite el permiso por lactancia tendrá derecho a acumular este tiempo en jornadas completas.		Anualmente
Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y siempre que haya una vacante a cubrir que se adecúe a las funciones realizadas por el empleado/a		Anualmente
Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho calendario	Nº de veces que se haya solicitado la medida	Anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.:

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	% de hombres que han sido informados sobre el total de hombres en plantilla % de hombres que utilizan medidas de conciliación sobre el total de hombres en plantilla % de mujeres que utilizan medidas de conciliación sobre el total de mujeres en plantilla	Desde abril de 2016 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:

Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo.	% de hombres-mujeres accidentadas sobre el total de hombres-mujeres en plantilla % de hombres-mujeres con enfermedad profesional sobre el total de hombres-mujeres en plantilla	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.
En la actividad preventiva de la empresa y evaluación de riesgos laborales, así como en los diseños de puestos de trabajo se tendrán en cuenta las necesidades de hombre y mujeres		Anualmente
Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la valoración en caso de que colectivos específicos ocuparan dicho puesto (embarazadas, en periodo de lactancia natural, menores...).	Entrega realizada de la información	Anualmente
Difundir en caso de existir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa	Difusión realizada en los canales habituales Número de adaptaciones o cambios de puesto de trabajo, número de suspensiones por riesgos durante el embarazo o lactancia.	2017
Desde el 6º mes de embarazo, facilitar el teletrabajo para la empleada que lo solicite.	Nº de veces que se ha solicitado y acordado la medida	Anualmente

7.- ACOSO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso para que la plantilla disfrute de un entorno libre de cualquier tipo de acoso.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Difundir por los canales habituales de comunicación el protocolo de prevención y actuación ante actos de acoso.	Protocolo elaborado y comunicado Medios de difusión	Junio 2016 y en adelante
Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Nº de casos de acoso/tipo de acoso/resolución	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.
Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y mandos intermedios en materia de prevención del acoso.	Formación realizada	En los dos primeros años de vigencia del Plan
Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso.	Información incluida	Primer año vigencia del Plan
Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, para su actualización y mejora, la comisión de seguimiento podrá realizar modificaciones del funcionamiento del protocolo, respetando que no contradiga lo establecido en esta materia en los Convenios Colectivos que son de aplicación y según las leyes vigentes	Seguimiento realizado	Anualmente
Informar a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Información facilitada	Anualmente

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Igualdad de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de medidas solicitadas y aplicadas.	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad		2016 y 2017
Facilitar en la medida de lo posible el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite, procediendo a abonar ayuda para cubrir los gastos del traslado. Se podrá aumentar la duración del traslado de centro hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.		Anualmente
Tendrán la consideración de licencias retribuidas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica o judicial derivada de la violencia de género, la trabajadora o el trabajador a la empresa.		Anualmente
Nombrar a una persona de RRHH como punto de contacto para las trabajadoras víctimas de violencia de género que les facilitará la información pertinente en la materia.		Primer año de vigencia del Plan
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.		Anualmente
Realizar actuaciones el Día Internacional contra la Violencia de Género.		Anualmente

9.- CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

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

MEDIDA	INDICADOR	PLAZO EJECUCIÓN
Desarrollar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades. Se habilitará en la intranet un link donde se pueda acceder al texto.	Campaña realizada	Año 2016
Informar a las principales empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de la política igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en Vestas, dando prioridad a las empresas que muestren compromiso con la igualdad de oportunidades.	% de empresas informadas sobre el total de empresas colaboradoras y proveedoras.	Anualmente
Revisar el texto e imágenes en las comunicaciones internas y externas para asegurar la neutralidad de las mismas respecto a género, formando a las personas adecuadas en comunicación, en caso de ser necesario.	% de empresas que promueven la igualdad de oportunidades sobre el total de empresas contratadas	Anualmente
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.	Persona designada	Hasta diciembre de 2016
Estudiar la posibilidad de presentarse a algún distintivo, certificado o premio relacionado con la igualdad de oportunidades y/o la conciliación de la vida personal y profesional.	Nº de presentaciones realizadas	Desde junio de 2016 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su		



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

VESTAS 2016

estado de ejecución y de sus resultados		
Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Logotipos y reconocimientos obtenidos	Anualmente
Cualquier información que la empresa traslade interna o externamente que afecte a la composición de la plantilla total o parcialmente, irá segregada por sexo		Anualmente

6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de IMPACTO

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por 6 personas, en representación de la empresa y por representantes de los trabajadores, que se creará para llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión de naturaleza paritaria que se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran a petición de cualquiera de las partes.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual, intermedio y final que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.
- ✓ Adaptación y modificación del plan, previo acuerdo entre las partes, en función de las necesidades detectadas en cada momento.