

**4372** **CONVENIO** **62261**  
Código 38100102112020.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife, suscrito por la Comisión de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto

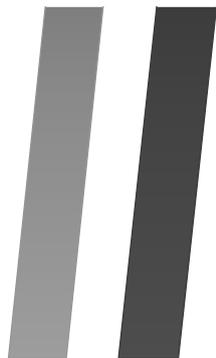
9/2020, de 20 de febrero; esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

Primero.- Inscribir el citado Plan de Igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer supublicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.



# PLAN DE IGUALDAD 2020-2022

.....

Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife

## 1. ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO



- La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife está adherida al **Plan de Igualdad de Puertos del Estado** del año 2013.
- Si bien muchos de los objetivos generales son válidos para Puertos de Tenerife, la **organización ha decidido realizar un diagnóstico propio y un plan específico** que responda a la realidad de sus Puertos.
- El diagnóstico realizado para dicho plan de Puertos del Estado tuvo en cuenta a 10 organismos, pero la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife **no se encontraba entre ellos**.
- Para la realización del diagnóstico se ha contado con la colaboración de una entidad externa. Se han tenido en cuenta tanto datos cuantitativos como cualitativos, en base a **reuniones con el departamento de personas, seguridad y salud y a entrevistas realizadas a la plantilla y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras**.
- Si bien, la percepción de la plantilla es que no existen desigualdades en la organización, la organización pretende con este plan definir los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, a fin de alcanzar la **plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.
- La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

## 1. ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO

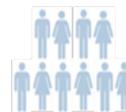
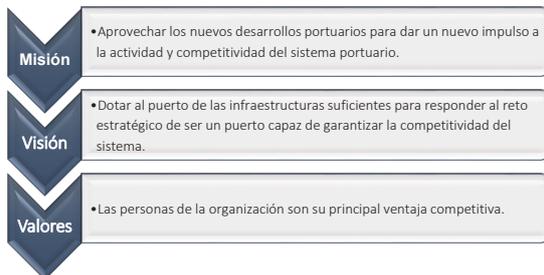


- Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, se publicó el decreto-ley 6/2019 que contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.
- El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los **planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores**.
- El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el **derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.
- El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015.

## 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



- La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife es una de las 28 integrantes del sistema portuario español y gestiona bajo su competencia los puertos de Santa Cruz de Tenerife, Santa Cruz de la Palma, Los Cristianos, San Sebastián de la Gomera, La Estaca y Granadilla.



**236**

Plantilla media en  
2018



- La organización actúa bajo una política de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación. De acuerdo con su política de recursos humanos, la Autoridad Portuaria realiza la selección de personal en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública, excepto para el personal directivo y de confianza, según lo marcado en la legislación vigente.

## 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



- 30% de mujeres en el Consejo de Administración en 2018.

Puertos de Tenerife ha conseguido en 2018 la **renovación del certificado efr**, gracias al mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de la conciliación implantado en 2014.



- Como parte de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Recursos Humanos, la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife pone a disposición de sus empleados una **serie de medidas encaminadas a mejorar su calidad de vida y facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.**

Medidas implantadas	efr	41
Calidad en el Empleo		12
Flexibilidad Temporal y Espacial		8
Apoyo a la Familia		10
Desarrollo Personal y Profesional		7
Igualdad de Oportunidades		2
Liderazgo y Estilos de Dirección		2

## 3. COMPROMISO



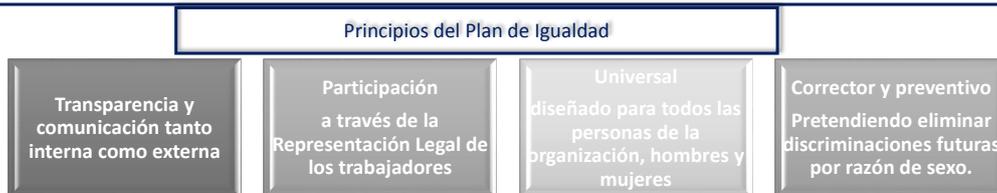
- La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife entiende la Responsabilidad Social Corporativa como una parte integrante e imprescindible de la propia organización y de cada uno de los servicios que presta. Dentro de su política de Responsabilidad Social, la Autoridad Portuaria se ha unido a la iniciativa *Aliados de los ODS*.
- Puertos de Tenerife implanta los principios de los ODS a nivel interno. A través de los ODS, la organización actúa como agente de desarrollo, generando impactos positivos que afectan al entorno y al conjunto de la sociedad.

	<p><b>10. Reducción de las desigualdades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de selección de personal aplicando los principios de mérito y capacidad, garantizando la igualdad de oportunidades.</li> <li>- Apoya la integración a través del empleo de personas con discapacidades.</li> </ul>
---	--	---

### 3. COMPROMISO



- La Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico en la política de gestión de personas de la entidad de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



- En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos y aplicamos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 3. COMPROMISO



- Los principios enunciados se llevarán a cabo a través de la implantación del I Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife que pretende mejoras respecto a la situación presente. Se realizarán los correspondientes seguimientos a través de la Comisión de Igualdad, con el fin de avanzar en la consecución de igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa y por ende, en el conjunto de la sociedad.
- Para llevar a cabo este propósito se cuenta con el apoyo de la Dirección de la organización y con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras tanto en el proceso de implantación como en el futuro seguimiento del mismo.

La organización se compromete a aportar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 4. COMISIÓN DE IGUALDAD



Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una Comisión de Igualdad constituida por las siguientes personas:

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	
Nombre	Puesto

## 4. COMISIÓN DE IGUALDAD



### FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las funciones de la Comisión de Igualdad son 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.

## 4. COMISIÓN DE IGUALDAD



### RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Las responsabilidades de la Comisión de Igualdad son las siguientes :

- Asegurar que el presente plan de igualdad **se establece, implanta y mantiene** de acuerdo con sus objetivos.
- **Informar a la Presidencia y 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.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA



### • ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este plan aplica a todos los integrantes de la organización Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife

Puerto de Santa Cruz de Tenerife



Puerto de Granadilla



Puerto de Los Cristianos



Puerto de La Estaca



Puerto de San Sebastián de la Gomera



Puerto de Santa Cruz de La Palma



### • VIGENCIA:

El presente plan con su conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, abarcará el **periodo comprendido entre 2020-2022.**

Se comenzará a negociar el II Plan 3 meses antes de la finalización del mismo.

## 6. DIAGNÓSTICO



Para poder trabajar en la elaboración de este plan, ha sido necesario conocer la situación real existente con el fin de ver en qué áreas se debe avanzar y que nuevas medidas se deben incorporar.

Para ello, se realizó un informe diagnóstico que fue aprobado por la Comisión de Igualdad en diciembre de 2019.

El informe recoge información cuantitativa y cualitativa sobre los siguientes puntos:

- Datos generales.
- Distribución por sexo y por puestos.
- Acceso y selección del personal.
- Modalidad de contratación.
- Desarrollo profesional.
- Seguridad y salud.
- Brecha salarial.
- Conciliación.

Las conclusiones se presentan a continuación:

## 6. DIAGNÓSTICO



- En **todas las categorías profesionales** el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres.
- En la empresa existen actualmente **un departamento** que cuentan con **predominio de hombres**:
  - Dirección (desarrollo operativo)
- En la empresa existen actualmente **un departamento** que cuentan con **predominio de mujeres**:
  - Presidencia (Personas y organización)
- La categoría **“Servicios Profesionales”** está eminentemente masculinizada (94% de hombres), esto se debe fundamentalmente a la Policía Portuaria, grupo que cuenta con tan solo una mujer en el momento del diagnóstico.

DISTRIBUCIÓN  
PLANTILA

- Salvo los puestos de Presidente y Director, el resto de puestos entran por **concurso/oposición**.
- La empresa cuenta con un **procedimiento definido para la selección de personal**, “Procedimiento concurso/oposición”.
- Los **representantes de los trabajadores** participan en la elaboración de las bases y en los tribunales de las plazas.
- La Jefa de División de Personas y Organización y una técnica del departamento de RRHH recibieron la **formación “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: aplicación práctica en la empresa y los RRHH”** de 65 horas del Instituto de la Mujer en el año 2013.

ACCESO

## 6. DIAGNÓSTICO



- La distribución de contratos indefinidos y temporales por sexo sigue la misma línea que el número de hombres y mujeres en la organización.
- La empresa **no cuenta con trabajadores con contrato en prácticas o contrato para la formación y el aprendizaje.**
- No existe en la organización ningún beneficio o medida que favorezca exclusivamente a los trabajadores con jornada completa o a los trabajadores con jornada parcial.

ACCESO Y  
SELECCIÓN

- El sistema de promoción actualmente es por convocatoria.
- Para los empleados fuera de convenio, la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) no tiene ninguna capacidad de control sobre el sistema de promoción.
- En 2019 han promocionado 60 personas: 33 hombres vía prueba objetiva, 12 hombres por acuerdo de convenio y 15 mujeres por acuerdo de convenio.
- Todos los empleados tienen las mismas posibilidades de acceder a formación con independencia de su sexo.
- La RLT participa en el Plan de Formación de la empresa mediante aprobación del mismo.
- En 2019 se han realizado 104 horas de formación fuera del horario laboral, que suponen el 24% de las horas totales de formación. La formación impartida es en materia de “Desarrollo Profesional”.

MODALIDAD DE  
CONTRATACIÓN

## 6. DIAGNÓSTICO



- El sistema de promoción actualmente es por convocatoria.
- Para los empleados fuera de convenio, la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) no tiene ninguna capacidad de control sobre el sistema de promoción.
- En 2019 han promocionado 60 personas: 33 hombres vía prueba objetiva, 12 hombres por acuerdo de convenio y 15 mujeres por acuerdo de convenio.
- Todos los empleados tienen las mismas posibilidades de acceder a formación con independencia de su sexo.
- La RLT participa en el Plan de Formación de la empresa mediante aprobación del mismo.
- En 2019 se han realizado 104 horas de formación fuera del horario laboral, que suponen el 24% de las horas totales de formación. La formación impartida es en materia de “Desarrollo Profesional”.

DESARROLLO  
PROFESIONAL

- Lo organización trabaja con un servicio de prevención ajeno en las 4 especialidades.
- La RLT participa en la elaboración del plan de prevención de riesgos laborales y en los Comités de Seguridad y Salud.
- En las evaluaciones no hay diferenciación entre sexos, pero si se tratan medidas para los riesgos laborales que pueden afectar al embarazo y la lactancia.

SEGURIDAD Y  
SALUD

## 6. DIAGNÓSTICO



- Las brechas salariales más significativas, ambas en favor de las mujeres, se encuentran en las categorías profesionales de:
  - Responsable
  - Técnico
- Se desconocen los motivos de la brecha salarial.

BRECHA SALARIAL

- El personal por turnos, por su sistema de trabajo, tiene acceso restringido a las medidas de conciliación relacionadas con la flexibilidad temporal.
- En los casos de personal fuera de convenio, el alargamiento de jornada no se suele compensar.
- A la hora de conceder una reducción de jornada se estudia cada caso.

El 100% de las personas accede a las medidas de conciliación

CONCILIACIÓN

## 6. DIAGNÓSTICO



### CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



Impartir formación en igualdad a los trabajadores



Implantar un programa para mujeres directivas



Seguir avanzando en la implantación de medidas de conciliación para todos los colectivos



Fomentar e impulsar la participación de mujeres en las pruebas para policía portuario



Realizar un estudio de brecha salarial para conocer los motivos de las diferencias



Aunque los entrevistados piensan que el lenguaje utilizado por la organización es inclusivo, se recomienda revisar el mismo y elaborar una guía.

## 7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN



### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Sensibilización a toda la plantilla en el principio de igualdad de género y asegurar el fácil acceso a contenidos relevantes en materia de igualdad y conciliación.



### RETRIBUCIÓN:

Asegurarse que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la organización está alineada con el desempeño de las funciones independientemente del género.



### CULTURA Y LIDERAZGO:

Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad.



### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la corresponsabilidad.



### ACCESO:

Realizar la selección de personal en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad.



### PREVENCIÓN DEL ACOSO:

Prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección.

- Víctimas violencia género
- Situaciones de acoso



### DESARROLLO Y PROMOCIÓN:

Reducir las desigualdades en el ámbito del desarrollo profesional.

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



### 1. OBJETIVO: Potenciar el respeto y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1.1. Utilizar los medios internos de comunicación como correo electrónico, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad.	Nº comunicados relativos al plan de igualdad	Comunicación interna	Enero 2020
1.2. Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.	Nº sugerencias recibidas en materia de igualdad	Departamento de personas	Todo el periodo
1.3. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº comunicaciones externas en materia de igualdad	Comunicación externa	Todo el periodo
1.4. Elaboración y difusión de una guía de uso de lenguaje e imagen de la organización no sexista.	Sí o no	Comunicación	Junio 2020
1.5. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades a todo el personal de la organización	Nº personas formadas	Área de formación	Diciembre 2020
1.6. Incluir en el pack de bienvenida información relativa a las medidas de igualdad y conciliación puestas en marcha por la organización.	Sí o no	Área de personas	Junio 2020
1.7. Garantizar una imagen igualitaria, equilibrada y diversa de la organización en todas las actividades de comunicación.	Uso de guía en comunicados	Área de comunicación	Todo el periodo

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



### 2. OBJETIVO: Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
2.1. Talleres para la integración de la igualdad de género en la gestión de equipos.	Nº talleres realizados	Área de formación	Junio 2021
2.2. Integrar en el modelo de liderazgo y en el diseño de una guía para responsables de equipos que oriente sobre los comportamientos a seguir en el desempeño de las funciones y la gestión de equipos.	Diseño de guía sí o no	Área de personas	Diciembre 2021

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



### 3. OBJETIVO: Acceso del personal en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad.\*

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
3.1. Establecer colaboración con organismos de formación, para que mujeres posteriormente puedan acceder a ocupaciones que hasta el momento han estado masculinizadas (ejemplo, policía portuaria).	Nº convenios con centros de formación	Área de formación	Durante todo el periodo
3.2. Publicitar y dar mayor difusión al acceso al empleo en colectivo de mujeres	Nº actos Nº Ingresos por categoría y sexo	Área de personas	Durante todo el periodo

\* Al ser empresa pública el acceso está regulado por organismos públicos. Puertos de Tenerife seguirá las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Puertos del Estado.

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



### 4. OBJETIVO: lograr la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y en el acceso a la formación

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
4.1. Facilitar que los horarios para formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.	% de cursos realizados dentro de jornada	Área de formación	Durante todo el periodo
4.2. Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	Verificación de realización	Área de personas	Durante todo el periodo
4.3. Posibilitar a personas que se encuentren en situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares a su cargo o bien por maternidad, lactancia o paternidad la posibilidad de participar en formaciones.	Nº personas con permiso que acceden a formaciones	Área de formación	Durante todo el periodo
4.4. Implantación de un programa de formación para mujeres directivas	Nº mujeres formadas en el programa	Área de formación	Diciembre 2020
4.5. Desarrollo de una formación de gestión del tiempo para personal de fuera de convenio	Nº participantes en la formación	Área de formación	Diciembre 2020

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



**5. OBJETIVO: garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en el convenio así como en el resto de normativa.**

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
5.1. Establecer indicadores que relacionen las diferencias salariales por categorías, grupos, género, antigüedad, con el objetivo de entender las posibles diferencias de retribución	Estudio de brecha salarial. Verificación de realización	Área de personas	Durante todo el periodo
5.2. Revisar las regulaciones de complementos, planes y demás conceptos salariales, así como la asignación de las mismas para reducir la brecha salarial.	Estudio de brecha salarial. Verificación de realización	Área de personas	Durante todo el periodo

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



**6. OBJETIVO: fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que ellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.**

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
6.1. Realizar campañas de sensibilización en materia de respeto de responsabilidades entre hombres y mujeres	Nº de campañas realizadas	Área de personas	Diciembre 2021
6.2. Difundir las medidas de conciliación disponibles y el certificado efr.	Conocimiento uso y satisfacción de las medidas	Área de personas	Durante todo el periodo
6.3. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de permisos	Nº personas informadas/nº total empleados	Comunicación	Durante todo el periodo
6.4. Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes	% uso de medidas por sexo	Área de personas	Durante todo el periodo
6.5. Tener especial consideración con personas que tengan custodia de hijos menores de 6 años o personas dependientes con discapacidad mayor al 66% en la elección de turnos	Nº personas que cambian turnos/nº personas que trabajan a turnos	Área de personas	Durante todo el periodo

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



**7. OBJETIVO: garantizar la prevención del acoso por razón de sexo o sexual**

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
7.1. Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo o sexual y el tratamiento confidencial de los mismos. Revisión del protocolo antiacoso	Nº denuncias	Responsable de PRL Equipo de atención al acoso	Durante todo el periodo (Protocolo febrero 2020)
7.2. Realizar campañas de comunicación sobre funcionamiento del protocolo antiacoso por razón de sexo o sexual.	Nº campañas realizadas	Área de comunicación	Marzo 2020
7.3. Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.	Nº participantes en las sesiones/nº total plantilla	Área de formación	Diciembre 2020
7.4. 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	Nº personas formadas/nº miembros de la comisión	Área de formación	Junio 2020

## 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN



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.



### 8. OBJETIVO: Prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
<p>8.1. La trabajadora víctima de violencia de género debidamente acreditada, tendrá los siguientes derechos:</p> <p>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.</p> <p>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..</p> <p>Se le permitirá variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas</p>	-	Área de personas	Durante todo el periodo
8.2. Realizará una campaña informativa sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.	Verificación de realización	Área de comunicación	Junio 2021

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SEGUIMIENTO



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 Comisión 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.