

# **PLAN DE IGUALDAD DE LIBERTY SEGUROS**

## **I.- Introducción**

### **I.I.- Compromiso de la Dirección de Liberty Seguros con la Igualdad de Oportunidades**

La Dirección de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. ("Liberty", "Liberty Seguros", la "Compañía" o la "Empresa") con el ánimo de promover el alcance de una sociedad más justa y solidaria se compromete no sólo a respetar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades, sino también a fomentarlo, con el fin de conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una garantía y una realidad dentro de la estructura empresarial de Liberty.

Con este objetivo principal, la Dirección aprobó el I Plan de Igualdad de Liberty Seguros en el 2011, velando por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y ello a través del compromiso de promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad en Liberty a través del cual Liberty se compromete a garantizar la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, partiendo desde el ámbito de las Relaciones Laborales de la Compañía y vetando todas aquellas conductas o actuaciones que, directa o indirectamente, puedan suponer discriminación por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Desde el I Plan de Igualdad aprobado por la Dirección de la Compañía y los Representantes Legales de las Personas trabajadoras, la realidad de Liberty Seguros y de la sociedad ha cambiado y en ese afán de seguir promoviendo una cultura de diversidad e igualdad, ambas partes han negociado un II Plan de Igualdad, con el objetivo de fomentar, mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de la Compañía.

En la elaboración del II Plan de Igualdad han intervenido como parte activa los representantes legales de las personas trabajadoras, proponiendo las acciones oportunas para promover la igualdad de género en todos los aspectos que afectan a la relación de la persona trabajadora con la compañía, desde el acceso al empleo, pasando por el desarrollo profesional hasta la conciliación de la vida laboral y personal en la que se fomente la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

El logro de la igualdad real y efectiva dentro de Liberty requiere de toda la colaboración de las personas que la integramos. Por ello, os invitamos a todas y todos a comprometeros por la igualdad entre mujeres y hombres, siendo partícipes de las medidas que lo integran, así como de divulgando, fomentando y creando una cultura basada en la diversidad e igualdad de oportunidades.

Con el deseo firme que este II Plan de igualdad continúe el camino emprendido en el I de mejora constante en la igualdad de oportunidades en Liberty Seguros.

La Dirección.

## I.II.- Antecedentes y formalización del II Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de Liberty Seguros se aprobó por parte de la Dirección de la Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en enero del 2011, afectando a toda la plantilla del Grupo Liberty Seguros, que entonces estaba integrada por las Compañías Génesis y Liberty Seguros.

Se realizó un diagnóstico previo al 2011, de la situación de las dos Compañías que integraban el Grupo (Liberty y Génesis) por parte de una consultora externa -Deloitte-.

La finalidad del diagnóstico de situación era dar a conocer los datos reales en relación con los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo
- Permanencia en el empleo (sexo, edad, antigüedad)
- Infrarrepresentación femenina
- Formación y promoción
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo (medidas de conciliación de la vida familiar y laboral).
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Órganos de representación de las Personas trabajadoras
- Uso de lenguaje no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas que realizaba el Grupo Liberty (integrada por Liberty y Génesis)

Con efectos de 1 de enero de 2014 Génesis fue absorbida por Liberty Seguros. La realidad de Liberty Seguros y el contexto legal han cambiado, lo que nos ha animado a negociar un II Plan de Igualdad que se adecúe a la realidad de la Compañía.

Éste queda sometido a la legislación vigente en materia de igualdad, así como lo establecido en esta materia en el convenio colectivo sectorial.



### **I.III.- Compromisos globales de la Comisión de Igualdad en el II Plan de Igualdad**

La Comisión de Igualdad adquiere los siguientes compromisos en base a la experiencia del I Plan de Igualdad y a los nuevos retos sociales en los que convive Liberty Seguros:

- 1.- Promover el principio de igualdad y no discriminación y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que integran Liberty Seguros.
- 2.- Continuar avanzando tanto en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral como en la corresponsabilidad garantizando la igualdad de oportunidades.
- 3.- Profundizar en los procesos de selección, formación y promoción con el fin de eliminar cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.
- 4.- Extender los principios de Igualdad y Diversidad de Liberty a la Cadena de valor (proveedores).

## **II.- Partes que lo conciertan**

El presente Plan de Igualdad lo suscribe la Dirección de la Compañía y las secciones sindicales con implantación en la empresa:

Por la Dirección de Liberty:

- Eva González Rodríguez, en su condición de Manager de Talento de Liberty.
- M<sup>a</sup> Carmen Urbán Ballesteros en su condición de miembro del equipo de Talento.

Por las secciones sindicales:

- CCOO con un porcentaje del 48,57%: Yolanda García Pavón en su condición de delegada LOLS, Raquel Cuesta Santamaría, en su condición de representante de las personas trabajadoras, Raquel Rodríguez José en su condición de representante de las personas trabajadoras y Silvia García Lozano, en su condición de representante de las personas trabajadoras.
- LAB con un porcentaje del 25,71%: Pilar Sofía Martínez Renedo en su condición de representante de las personas trabajadoras
- USOC con un porcentaje del 14,29%: M<sup>a</sup> Carmen Barragán Sánchez en su condición de representante de las personas trabajadoras
- UGT con un porcentaje del 11,43%: Elisa Isabel Reyes López en su condición de representante de las personas trabajadoras



### **III.- Ámbito personal, territorial y temporal**

El ámbito subjetivo de este Plan de Igualdad es la totalidad de las personas trabajadoras de Liberty Seguros de todos sus centros de trabajo en España. Además, las medidas que contiene el Plan serán aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, a las personas trabajadoras de este tipo de empresas, cuando presten servicios en Liberty Seguros.

La vigencia del II Plan de Igualdad es de cuatro años desde el 6 de marzo de 2023 hasta 6 de marzo de 2027.

### **IV.- Informe de conclusiones del diagnóstico**

Se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación de Liberty en las siguientes materias:

1. Selección y contratación
2. Acceso al empleo
3. Permanencia en el empleo
4. Infrarrepresentación femenina
5. Promoción y formación
6. Ordenación del tiempo de trabajo
7. Condiciones de trabajo
8. Acoso sexual y por razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación
10. Violencia de género
11. Salud laboral.

Liberty Seguros ha extraído la información necesaria para llevar a cabo el diagnóstico de situación y la analizado junto con la Representación Legal de las Personas trabajadoras, con el objetivo de negociar las medidas correctoras en cada una de las áreas.



## 1.- Selección y contratación.

Liberty Seguros dispone de un procedimiento estandarizado del proceso de selección. Cuando se produce una necesidad de cubrir una vacante ante todo se prioriza la cobertura interna, en caso de no existir el perfil dentro de la Compañía, se utiliza canales de búsqueda externos a través de LinkedIn, consultoras de Talento, ETT.

El proceso de selección está establecido en la política de selección que se ha analizado y no existe ningún sesgo discriminatorio, así como los modelos de ofertas internas y externas que publica Liberty Seguros.

El perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección, gestión y retención del talento tienen formación universitaria y han sido formadas por parte de Liberty Seguros en diversidad e inclusión así como en sesgos inconscientes.

## 2.- Acceso al Empleo

### 2.1) Composición de la plantilla:

Liberty Seguros a fecha de 31 de diciembre de 2021, tiene un total de 883 personas trabajadoras distribuidas en 582 mujeres y 301 hombres.

A estos efectos y de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOI, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla de manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En Liberty Seguros, las personas de sexo femenino sobrepasan el 60% y las de sexo masculino no llegan al 40%. Por tanto, en términos globales, la Compañía no estaría lejos del cumplimiento del principio de presencia equilibrada mencionado anteriormente.

La distribución de la plantilla por centros de trabajo:

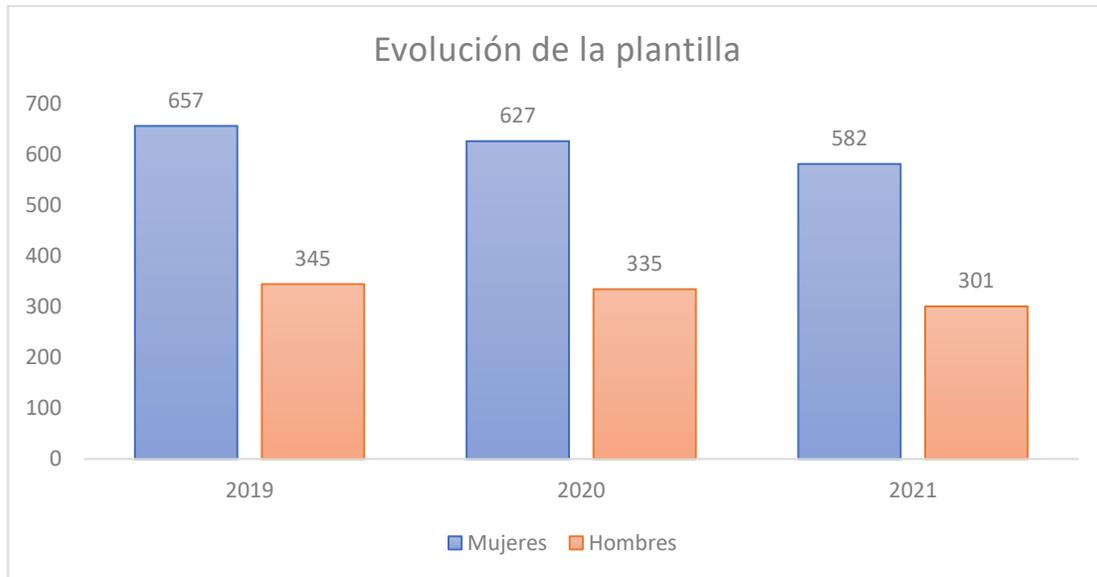
- ✓ **Oficina de Barcelona:** El 75,96% son mujeres y el restante 24,04% son hombres. Por tanto, en este caso, se está más lejos del cumplimiento del principio de presencia equilibrada.
- ✓ **Oficina de Madrid:** Hay una presencia equilibrada, dado que no hay ningún género que supere el 60%, hay un 56,42% de mujeres y ninguno es inferior al 40%, hay un 43,58% de hombres.
- ✓ **Oficina de Bilbao:** El 75,72% son mujeres y el restante 24,28% son hombres. Por tanto, en este caso, se está más lejos del cumplimiento del principio de presencia equilibrada.

En definitiva y teniendo en cuenta los resultados anteriores, las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Madrid cumple con el principio de presencia equilibrada mientras que en los centros de trabajo de Barcelona y Bilbao la presencia de mujeres es mayoritaria.



## 2.2) Evolución de la plantilla

En el 2019 había 65,57% de mujeres y un 34,43% de hombres, en el 2020 un 65,18% de mujeres y un 34,82% de hombres y en el 2021 un 65,91% de mujeres y un 34,09% de hombres.



## 2.3) Contratación temporal e indefinida

En los últimos 3 años, el porcentaje de contratación temporal ha sido mínima. De las 49 incorporaciones que produjeron en el 2021, el 91,84% son indefinidas frente a un 8,16% de carácter temporal, que son contratos de interinidad. La política de contratación de Liberty Seguros es de carácter indefinido con el objetivo de promover la estabilidad en el empleo.

Las incorporaciones desagregadas por género y niveles profesionales fueron:





En el 2020 del total de las incorporaciones, el 57,88% son hombres y el 42,10% mujeres. El mayor porcentaje de hombres contratados están en el Grupo I-nivel 3 y el Grupo II-4. Las mujeres se incorporan en el grupo I-nivel 2 en el mismo porcentaje que de hombres, destacando que se ha producido también incorporación en el Grupo 0 y Grupo I- nivel 1 de la mujer. El segundo grupo en el que hay más incorporaciones de la mujer es el Grupo II- nivel 4.

En el 2021 del total de las incorporaciones, el 63,24% son hombres y el 36,72% mujeres. El mayor porcentaje de hombres contratados están en el Grupo I- nivel 3 y el Grupo I- nivel 2. Las mujeres se incorporan en el grupo II- nivel 4 y en el Grupo I- nivel 2.

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Grupo 0</b>	2,63%			2,04%
<b>Grupo I-1</b>	2,63%	5,26%		4,08%
<b>Grupo I-2</b>	10,53%	10,52%	12,24%	18,36%
<b>Grupo I-3</b>	5,26%	23,68%	4,08%	22,44%
<b>Grupo II-4</b>	13,16%	15,79%	18,36%	16,32%
<b>Grupo II-5</b>		2,63%	2,04%	
<b>Grupo II-6</b>	7,89%			
<b>TOTAL</b>	<b>42,10%</b>	<b>57,88%</b>	<b>36,72%</b>	<b>63,24%</b>



### 3.- Permanencia en el empleo

**3.1.) Edad de las personas trabajadoras:** No hay apenas personas trabajadoras entre 18-25 años y una diferencia muy pequeña de 26 a 35 años. De 36 a 45 años y de 46 a 55 años, la diferencia entre mujeres y hombres es mayor.

La edad media de las mujeres es de 48 años y de los hombres de 46 años

**3.2.) Antigüedad de las personas trabajadoras:** La antigüedad de las mujeres es inferior hasta los 5 años, siendo en el resto de franjas superior a la de los hombres.

#### 3.3.) Bajas voluntarias e involuntarias.

El porcentaje de bajas voluntarias de ambos géneros es similar, salvo en el 2020 en el que es mayor el porcentaje de bajas voluntarias de las mujeres (55,73%) respecto a los hombres (44,27%).

El porcentaje de bajas involuntarias es mayor en las mujeres que en los hombres en los tres últimos años, destacando el 2021 con un 62,85% de las mujeres frente a un 37,14% de los hombres.

### 4.- Clasificación Profesional

Para analizar la distribución funcional existente actualmente en la Compañía se ha distinguido entre los diferentes grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo aplicable a la misma (Convenio Colectivo de Liberty Seguros)

En este sentido, el Convenio establece 3 grupos profesionales, divididos algunos de ellos en diferentes niveles tal y como se explica a continuación:

- Grupo Profesional 0: en este grupo se encuentran aquellas personas trabajadoras que participan en la elaboración de las políticas y directrices de la Compañía que y se responsabilizan del establecimiento de políticas funcionales o principios de la organización de la misma.
- Grupo Profesional I: está dividido en tres niveles profesionales distintos. La actividad desarrollada por las personas trabajadoras pertenecientes a dicho grupo profesional se traduce en la dirección, organización y control de las funciones y procesos de trabajo a realizar y de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
- También se dedican a la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de naturaleza similar.
- Grupo Profesional II: está dividido en tres niveles profesionales. A modo de ejemplo, las personas trabajadoras que integran este grupo profesional realizan (entre otras) funciones de asesoría técnica o jurídica, llevan a cabo la valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros así como la estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.



En el 2021 la distribución de la plantilla fue:

DISTRIBUCION CONVENIO	MUJERES	HOMBRES
GRUPO 0	0,33%	0,56%
GRUPO I – NIVEL 1	0,79%	2,26%
GRUPO I – NIVEL 2	5,21%	6,00%
GRUPO I – NIVEL 3	10,87%	10,07%
GRUPO II – NIVEL 4	15,40%	8,04%
GRUPO II – NIVEL 5	16,08%	4,86%
GRUPO II – NIVEL 6	17,22%	2,27%

El porcentaje más alto de hombres se concentra en el grupo 0, grupo I, nivel 1 y 2. A partir del grupo 1 nivel 3, el porcentaje de mujeres es mayor. Todo y con eso, la tendencia ha sido de mejorar, el porcentaje de mujeres en el grupo 0, es de un 0,33% frente a un 0,56% de hombres y el nivel I-2 es un 5,21% frente a un 6 % de hombres.

### Áreas con infrarrepresentación femenina

A nivel de áreas:

- En el **comité ejecutivo** el 62,50% son hombres frente al 37,50% mujeres, como medida correctora, en el momento que surja una vacante debería priorizarse el ser ocupada por el género menos representado (femenino).
- En el **área de actuarial** en el grupo I-1 no hay ninguna mujer, por lo que en el momento que se produzca una vacante debe fomentarse la incorporación del género menos representado, en este caso el femenino. El resto de niveles no presentan diferencias significativas.
- El **área de Sales and Distribution** tiene infrarrepresentación femenina. El 64,20% de la plantilla está ocupada por hombres frente al 35,79% mujeres. En los supuestos de promoción a nivel I-3, I-2 y I-1, se debe priorizar la promoción del género menos representado, el femenino.
- El **área de Tecnología** tiene infrarrepresentación femenina. El 65,82% de la plantilla son hombres frente a un 34,18% mujeres. En caso de cobertura de vacante interna a niveles I-2 y I-1 se debe priorizar el género menos representado (el femenino). En caso de contrataciones en cualquiera de los niveles se deber incorporar el género menos representado (femenino).



A nivel de grupos profesionales:

- El **área de Audit** sólo hay 3 niveles profesionales y las mujeres ocupan el nivel I-3 (50%) frente al 49,98% de los hombres (nivel I-2 y Nivel I-1). Los niveles I-1 y I-2 tienen infrarrepresentación femenina. Como medida correctora, en el momento que surja una vacante interna/externa en estos niveles se priorizará la contratación del género femenino.
- El **área de Claims and Operations** es un área feminizada con infrarrepresentación femenina en nivel I-1
- El **área de Product** tiene un 52% de mujeres y un 48% de hombres. El nivel I-1 hay 2% de mujeres y 2% de hombres. En el nivel I-2 hay un 12% de mujeres y 18% de hombres, en el nivel I-3 10% de mujeres y 12% de hombres y en el II-4 un 28% de mujeres y 12% de hombres. El nivel II-4 al estar ocupado mayoritariamente por mujeres, en el supuesto de promoción a niveles superiores se debe fomentar que las vacantes sean ocupadas por mujeres.

El área de **Strategy and transformation**, tiene un 64,51% de mujeres frente al 35,48% hombres. En el nivel I-1 no hay ninguna mujer, por lo que se debe fomentar la promoción del género femenino a este nivel. El nivel I-2 el porcentaje de hombres y mujeres es el mismo (9,68%) El nivel I-3 hay un 22,58% de mujeres frente a un 12,90% de hombres. Lo mismo sucede en la II-4 un 19,35% de mujeres frente a un 6,45% de hombres. En la II-5 no hay hombres.

## 5.- Promoción y formación

### 5.1) Promoción

Las promociones en los últimos tres años y por nivel profesional destaca que a nivel es I-1 y I-2 (managers) siguen siendo superiores las promociones del género masculino, todo y que se ha producido una mejora. En 2019, promocionaron a managers 28% de mujeres, en 2020 10,52% y en 2021 11,76%

2019		
Promociones por nivel	Mujeres	Hombres
Grupo 0	0,00%	0,00%
Grupo I – Nivel 1	12,00%	33,34%
Grupo I – Nivel 2	16,00%	20,00%
Grupo I – Nivel 3	48,00%	20,00%
Grupo II – Nivel 4	20,00%	26,66%
Grupo II – Nivel 5	4,00%	
Grupo II – Nivel 6		



<b>2020</b>		
<b>Promociones por nivel</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Grupo 0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Grupo I – Nivel 1</b>	<b>5,26%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Grupo I – Nivel 2</b>	<b>5,26%</b>	<b>66,66%</b>
<b>Grupo I – Nivel 3</b>	<b>21,05%</b>	<b>33,34%</b>
<b>Grupo II – Nivel 4</b>	<b>31,59%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Grupo II – Nivel 5</b>	<b>36,84%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Grupo II – Nivel 6</b>		
<b>2021</b>		
<b>Promociones por nivel</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Grupo 0</b>	<b>0,00%</b>	<b>6,66%</b>
<b>Grupo I – Nivel 1</b>	<b>0,00%</b>	<b>10,00%</b>
<b>Grupo I – Nivel 2</b>	<b>11,76%</b>	<b>26,67%</b>
<b>Grupo I – Nivel 3</b>	<b>62,74%</b>	<b>30,00%</b>
<b>Grupo II – Nivel 4</b>	<b>19,61%</b>	<b>20,00%</b>
<b>Grupo II – Nivel 5</b>	<b>5,89%</b>	<b>6,67%</b>
<b>Grupo II – Nivel 6</b>	<b>0,00%</b>	

## **5.2.) Formación**

En el 2021 las horas de formación segregadas por género, fueron 9.867 horas en el género masculino (38,05% de las horas totales de formación) y 16.062 horas en el género femenino (61,95% de las horas totales de formación). El hecho de que hayan realizado más horas de formación las mujeres responde a la composición de la plantilla en la que el 65,91% son mujeres.

## **6.- Ordenación del Tiempo de trabajo**

### **6.1) Reducción de la jornada por guarda legal de menor**

Liberty Seguros es una Compañía certificada como Empresa Familiarmente Responsable, con la calificación de proactiva en medidas de conciliación. En Liberty Seguros se mejora la reducción de jornada por cuidado de menor hasta los 13 años (la legislación establece 12 años de edad).

En el 2021 hay 60 personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor, de las que 59 son mujeres (98,33%) y 1 hombre (1,67%). Destaca que hay un descenso significativo de las reducciones de jornada por cuidado de hijo/a o familiar causado por la implantación del teletrabajo que ha permitido una mayor conciliación.



## **6.2) Adaptaciones de la jornada**

Durante el 2020 y 2021 se han solicitado 23 solicitudes de adaptación de la jornada por cuidado de hijo/a o de familiar, todas ellas aceptadas. 23 solicitudes han sido realizadas por mujeres (95,65%) y una por un hombre (4,34%).

## **6.3) Excedencias por cuidado de hijo/a**

Liberty Seguros da la posibilidad de acogerse a una excedencia por cuidado de hijo/a, máximo de 13 meses, hasta que el menor cumpla los 13 años de edad.

Es un tipo de excedencia que las personas trabajadoras utilizan durante los meses de verano.

En el 2021, se solicitaron 13 excedencia por cuidado de hijo/a, de las que 12 peticiones fueron de mujeres y 1 de un hombre.

## **6.4.) Excedencias por cuidado de familiar**

En el 2021 hubo una solicitud de excedencias por cuidado de familiar, realizada por una mujer.

## **6.5) Otras medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

- El horario Corporativo tiene flexibilidad horaria en la entrada y en la salida de una hora, pudiendo utilizar de ésta, 30 minutos en la comida. El viernes la flexibilidad es de 30 minutos. El resto de horarios tienen una flexibilidad en la entrada de 30 minutos, siempre y cuando las necesidades del servicio queden cubiertas. Jornada continua del 15 de junio al 15 de septiembre de 8.00 a 15.00 horas.
- Jornada intensiva para todos los horarios durante el mes de agosto.
- Sistema de retenes para poder realizar los viernes jornada intensiva, para el caso de horarios especiales (horarios de centros de atención telefónica).
- Horario especial los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.
- Se pueden solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada o bien medidas de flexibilidad para adaptar la vida personal y/o familiar a la jornada preexistente en diferentes casos especiales vinculados a situaciones de enfermedad de familiares, atención de hijos, separación o divorcios.
- Reducción de la bolsa de horas: En los horarios de 7,5 horas y 7 horas, reducción de la bolsa a la mitad en 7,5 y en el horario de 7 horas, determinación de una bolsa de horas fija de 10 horas y 30 minutos anuales
- Pausa café retribuida, de descanso de 15 minutos en jornadas partidas y 20 minutos en jornadas intensivas.



- Disfrute del permiso de matrimonio: Se podrá iniciar el disfrute en el momento que el empleado lo desee, siempre y cuando la fecha del enlace quede incluida. Las parejas de hecho tienen derecho a disfrutarlo hasta el plazo de un mes desde la fecha de inscripción en el registro.
- Las vacaciones se amplían a 26 +1 (24/12 ó 31/12) días laborables con días de vacaciones adicionales a partir de los 58 años.
- Las personas trabajadoras de Liberty tienen derecho a 10 horas de asuntos personales retribuidas.
- Permiso retribuido de 2 días laborables al año para el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, otros 2 días laborables por traslado de domicilio y 4 días laborables en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento y fallecimiento. En el caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad las personas trabajadoras cuentan con un permiso de cuatro días laborables.
- El empleado podrá ausentarse por el tiempo necesario, por enfermedad sin baja médica o para la realización de visitas médicas, propias o de familiares que convivan con el empleado hasta el segundo grado, o familiares de primer grado, aunque no convivan con el empleado en el domicilio habitual, por un máximo de 40 horas anuales, que se considerarán permiso retribuido.
- Permiso retribuido para el examen de conducción: Tiempo necesario para el examen de conducción no deberá recuperarse. Máximo dos convocatorias.
- A partir de la 30 semana de gestación posibilidad de la persona trabajadora de hacer horario continuo de 8.00 a 15.00 horas.
- Posibilidad de acumulación de la lactancia en permiso de 15 días laborables.
- Teletrabajo: Las personas trabajadoras pueden optar, de manera voluntaria, a teletrabajar, hasta el 100% del tiempo con flexibilidad para poder ir a la oficina 1 o 2 días por semana si lo desean. Esto ha permitido reducir el tiempo en desplazamientos y facilitar la conciliación familiar a todos ellos.
- Se amplían las vacaciones para las personas trabajadoras a partir de los 58 años: 1 día laborable para las personas trabajadoras con 58 y 59 años, de 60 a 62 años se amplían en tres días laborables, y de 63 a 65 años se amplían en 5 días laborables.



## 7.- Condiciones de trabajo

### 7.1.) Jornada anual y distribución del trabajo

La jornada anual de Liberty Seguros son 1670 horas excepto las personas trabajadoras que provienen de Regal cuya jornada anual es variable, siendo siempre el resultado de 7 horas diarias de lunes a viernes.

El art. 28 del Convenio Colectivo de Liberty Seguros establece los diferentes horarios.

La distribución de la plantilla en función del horario es:

Horario	% de hombres sobre el total de hombres	% de mujeres sobre el total de mujeres
<b>Corporativo</b>	69,10%	48,45%
8.00 a 15.00 JC	0%	4,46%
8.00 a 15.30 JC	0,66%	3,61%
8.30 a 17.00 horas	16,61%	13,57%
9.00 a 17.00 horas	0,33%	3,61%
9.00 a 17.30 horas	1,66%	3,44%
9.30 a 18.00 horas	4,32%	6,53%
10.00 a 18.00 horas	0,66%	0%
10.00 a 18.30 horas	0%	0,34%
10.00 a 19.00 horas	1,99%	0,86%
11.30 a 20.00 horas	0%	0%
12.00 a 20.00 horas	0,66%	0,52%
13.00 a 20.00 horas	1,99%	2,92%
8.00 a 15.00/ 10 a 13.00 y 15.00 a 20.00 horas	1,99%	11,68%

Hay más hombres dentro del horario corporativo y es debido a que el no corporativo corresponde principalmente al Área de Claims and Operations que es el área donde se concentran la mayor parte de las mujeres.

Horario	% sobre el total de la plantilla
<b>Corporativo</b>	55,49%
8.00 a 15.00 JC	2,94%
8.00 a 15.30 JC	2,60%
8.30 a 17.00 horas	14,60%
9.00 a 17.00 horas	2,49%
9.00 a 17.30 horas	2,83%
9.30 a 18.00 horas	5,78%



10.00 a 18.00 horas	0,23%
10.00 a 18.30 horas	0,23%
10.00 a 19.00 horas	1,25%
11.30 a 20.00 horas	0%
12.00 a 20.00 horas	0,56%
13.00 a 20.00 horas	2,60%
8.00 a 15.00/ 10 a 13.00 y 15.00 a 20.00 horas y turnos Inic-13	8,27%

El 87,20% de la plantilla tiene un horario de finalización a las 18.30 horas.

### 7.2.) Sistemas de trabajo/teletrabajo

El 18 de febrero de 2021 se firmó el acuerdo colectivo de trabajo a distancia por una duración inicial de 18 meses. De una plantilla de 943 personas trabajadoras (en esa fecha) 933 personas trabajadoras lo suscribieron, rechazándolo 10 personas trabajadoras que prestan sus servicios de forma presencial en las oficinas de Bilbao y Madrid ya que en Barcelona se acogió el 100% de la plantilla al teletrabajo.

### 7.3.) Régimen de movilidad geográfica

Durante el 2021 no se ha producido ningún traslado de ningún empleado de Liberty Seguros.

### 7.4.) Inaplicaciones de Convenio Colectivo realizadas

Ninguna.

## 8.- Acoso Sexual y por razón de sexo

Liberty Seguros con el objetivo de mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acosos y perseguir solucionar aquéllos que se produzcan, diseñó e implantó el protocolo de acoso.

El protocolo de acoso lo firmaron la Compañía y los representantes legales de las personas trabajadoras el 17/06/2009 en el Comité Estatal de Seguridad y salud y se comunicó individualmente a todas las personas trabajadoras de la Compañía.

En los últimos tres años no se ha activado.



## 9.- Sensibilización y comunicación

Liberty Seguros cuenta con un área de comunicación interna que promociona la diversidad e igualdad como cultura de Liberty a través de las distintas actividades que se organizan (Carrera Liberty, Consejo de Diversidad e inclusión, etc.).

Para ello, utilizan los canales de comunicación interna (intranet, myliberty, Town Hall, etc.) y canales de comunicación externa (prensa, radio, televisión, foros de especialización del negocio) así como redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook, etc.)

## 10.- Violencia de género

Los derechos a quienes sean víctimas de violencia de género o de carácter sexual (será necesario que justifique haber sido víctima de violencia de género o de carácter sexual mediante sentencia firme que así lo declare, o en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género o de carácter sexual) son:

- 1.- Prioridad en la solicitud de cambio de horario que se adecúe a su protección como víctima.
- 2.- Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- 3.- Adaptación de las fechas vacacionales en los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifiquen.
- 4.- Concesión de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social.
- 5.- Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas personas trabajadoras las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Tras ese plazo, la persona trabajadora decidirá si vuelve a su puesto anterior o se queda en el nuevo.

- 6.- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.



Esta suspensión del contrato de trabajo, según establece el artículo 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, tiene una duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

7.-Derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad, en base a lo establecido en el art. 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores que permite que el contrato de trabajo se pueda extinguir por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

8- No serán consideradas faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, según lo establecido el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

9.- En el caso que se produzca un despido debido al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género (reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral) el artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que es nulo.

En los últimos tres años la Compañía no ha tenido conocimiento de que ninguna empleada sea víctima de violencia de género.

## 11.- Salud laboral

En el 2021 la tasa de siniestralidad fue:

- N° accidentes de trabajo: 1 mujer
- N° de días perdidos de trabajo: 11

El índice de frecuencia y gravedad por género:

Índice de Frecuencia	
Mujer	0,6
Hombre	0
Índice de Gravedad	
Mujer	0
Hombre	0



Existe un procedimiento interno con referencia PGP-PTS-07: Procedimiento Gestión de la Prevención: Protección de personas trabajadoras Especialmente Sensibles, Protección de la Maternidad y Protección de los Menores.

## V.- Resultados de la auditoría retributiva

Es deseo de Liberty Seguros la involucración de las personas trabajadoras hacia la consecución de las metas principales del negocio.

La **política salarial** de Liberty Seguros se basa en tres criterios objetivos:

1. La consecución de los objetivos de negocio, previamente definidos
2. El posicionamiento de cada profesional respecto a su banda salarial de referencia
3. Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

Todas las personas trabajadoras de Liberty Seguros la Compañía están sujetos a un programa de Retribución Variable a corto plazo.

En Liberty Seguros se reconocen y se vienen aplicando programas generales diferenciados:

- ✓ Programas de Incentivos: para todas aquellas posiciones comerciales (Distribución Intermediada), y posiciones vinculadas a las actividades de gestión de clientes (Venta, Recuperaciones y Postventa, etc.).
- ✓ El Programa de Bono Anual (S.T.I.): para el resto de posiciones.

El Programa de Bono Anual, vinculado a un proceso de dirección por objetivos que incentiva la consecución de los resultados organizativos, grupales y personales, medidos a través de indicadores financieros, operativos, de cliente, etc. se basa en la vinculación directa de una retribución variable a la consecución de los objetivos establecidos previamente para un periodo concreto por la Dirección de la Empresa y por el Responsable directo del empleado.

El Programa consiste en un incentivo anual en metálico calculado como porcentaje de la Retribución Fija Anual. La oportunidad de ganancia al 100% de cumplimiento de objetivos (llamada de aquí en adelante "Retribución Variable Target") dependerá del nivel de Contribución al que ha sido asignado cada puesto de trabajo elegible para participar en el Programa.

El objetivo principal del Programa es, por tanto, reconocer y premiar a las personas que integran la Compañía por su contribución al éxito, mediante el cumplimiento de los objetivos definidos.

Las metas específicas que se pretenden conseguir con el Programa son:

- Garantizar que los profesionales de Liberty Seguros estén enfocados en las prioridades del negocio.



- Reforzar la orientación de los profesionales hacia la mejora de su rendimiento, asegurando el alineamiento entre el desempeño individual y el organizativo.
- Potenciar el trabajo en equipo y la colaboración entre las diferentes Áreas de la Compañía.
- Recompensar por la aportación de los equipos y la aportación individual relacionadas con los resultados conseguidos durante el año.
- Ofrecer una oportunidad de Retribución Variable competitiva en el mercado dependiente de la consecución de los resultados fijados en el año.
- Alinear Políticas Generales de compensación entre Liberty Seguros España y las Normativas de obligado cumplimiento mundial por parte de Liberty Internacional, así como sus directrices y recomendaciones.

La política de bono corporativo está disponible en la **Intranet** para toda la plantilla.

En 2022, la Compañía ha elaborado la auditoría retributiva de Liberty Seguros **cuya vigencia es de dos años desde la entrada del Plan de Igualdad**, en base a los registros retributivos elaborados según la herramienta publicada en la página web del Instituto de las Mujeres y el sistema de valoración de puestos de trabajo que sigue la metodología de Willis Tower Watson (WTW). Conforme a esta metodología:

1º) Se define el grado de la Compañía que depende de diferentes factores:

- El tamaño del negocio y la organización
- El ámbito geográfico
- La complejidad del negocio (medido por sectores)
- El resultado del ejercicio es el grado de la organización, el techo de nivelación para el resto

2º) Para cada puesto, se selecciona una Carrera: **gestor de personas o contribuidor individual**, importante para diferenciar más tarde cada factor

Una vez la Carrera está definida, se selecciona la banda para cada puesto: supervisor, manager, ejecutivo, administrative, profesional o experto.

3º) Se evalúan siete factores para obtener el grado del Sistema: conocimiento funcional del puesto, experiencia de negocio, liderazgo, resolución de problemas, naturaleza del impacto, área de impacto y habilidades interpersonales.

Los resultados que arroja el registro retributivo son:

Una desigualdad retributiva del 29% del equiparado promedio.

El motivo de esta desigualdad retributiva es que el 85% de las mujeres están concentradas en los grados más bajos, con un promedio salarial inferior. Esto reduce el promedio y la mediana para las mujeres cuando calculamos totales sin tener en cuenta el número de personas por grado.



Por el contrario, el 85% de los hombres están más distribuidos (en más número de grados), además de comenzar en un grado superior. Esto hace que su promedio y mediana sean superiores cuando calculamos totales sin tener en cuenta el número de personas por grado.

De ello deriva que las medidas correctoras a aplicar estén vinculadas con la contratación para ir equilibrando la composición de la plantilla (incremento del género femenino en posiciones superiores).

Es muy importante realizar con carácter anual una revisión del proceso de incremento por mérito para asegurar que se cumplen los criterios de igualdad retributiva así comprobar si el disfrute de determinados derechos por parte del género femenino incide sobre los salarios, aplicando medidas que puedan corregir dicha situación.

Las medidas correctoras que se aplicarán fruto de la auditoría retributiva con prioridad alta por la brecha salarial detectada son:

1.- Las personas trabajadoras que se reincorporen de una excedencia por cuidado de hijo o de familiar, que no hayan participado del proceso anual de revisión salarial por no estar en activo durante ese tiempo, se le aplicará un incremento salarial a su reincorporación, siendo éste el que corresponda por el desempeño del año anterior si se ha podido medir, o el incremento equivalente al desempeño de 8.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente el número de personas trabajadoras que se reincorporan de una excedencia por cuidado de hijo o familiar y la aplicación del incremento salarial a su reincorporación que proceda que informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad (informe de revisión salarial anual)
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se reincorporan de la excedencia por cuidado de hijo o familiar que se les aplica incremento salarial/ Número total de personas trabajadoras que se reincorporan de la excedencia por cuidado de hijo o familiar
- Medios y recursos: Informe de revisión salarial anual.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: En el primer proceso de revisión salarial aplicable tras la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual



2.- En el cálculo del devengo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se considerarán como trabajados los períodos en los que la persona trabajadora haya permanecido de baja por maternidad, IT previa a maternidad y lactancia. Sólo para aquellos objetivos individuales que no puedan ser evaluados en el período de referencia para el cálculo, se aplicará como resultado una consecución del target mínimo (50%).

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente el número de personas trabajadoras que han estado de baja por maternidad, IT y lactancia de cara a la aplicación correcta del pago del variable. Se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de las personas trabajadoras afectadas (Informe de revisión salarial anual)
- Indicador: Número de personas trabajadoras en situación de baja por maternidad, IT y lactancia.
- Medios y recursos: Informe de absentismo e informe de revisión salarial anual.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: En el primer proceso de revisión salarial aplicable tras la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual

3. Las personas en situación de reducción jornada por cuidado familiares verán ajustada la consecución de objetivos cuantitativos en función de su porcentaje de reducción. En el caso de los incentivos de venta, los niveles de logro excelentes relacionados con indicadores de venta, podrán recibir como pago una cantidad equivalente a la de una persona con jornada completa, siempre y cuando llegue al mismo número de puntos o pólizas a partir del target.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente en la fase final del proceso de evaluación del desempeño la correcta aplicación del ajuste de la consecución de los objetivos cuantitativos en los supuestos de reducción de jornada. Se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de las personas trabajadoras afectadas (Informe de revisión salarial anual)
- Indicador: Número de personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por cuidado de menores de 13 años o familiares.
- Medios y recursos: Listado de las personas en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o familiares e informe de revisión salarial anual.
- Responsable: Área de Talento



- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual

4.- En función de lo establecido en el art. 38 del Convenio Colectivo de Liberty Seguros, quienes tengan reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y /o familiares no verán reducida su aportación al plan de pensiones con motivo de la reducción solicitada”.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente que las aportaciones del plan de pensiones de las personas trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de menores de 13 años o familiares no se ven reducidas.
- Indicador: Número de personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por cuidado de menores de 13 años o familiares.
- Medios y recursos: Convenio Colectivo de Liberty Seguros/ Informe de personas en reducción de jornada por cuidado de menor de 13 años o familiares/ Informe de aportación al plan de pensiones.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Acción continua en base a lo establecido en el art. 38 del Convenio Colectivo de Liberty Seguros.
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual

5.- Anualmente se analizarán los resultados del proceso de valoración de desempeño en cuanto a género, asegurando una valoración en base al rendimiento con criterios objetivos y neutros y la no discriminación por motivo de género.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente los resultados del proceso de valoración de desempeño desagregado por género. Se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de los resultados del proceso de evaluación del desempeño desagregado por género.
- Indicador: Número de personas trabajadoras desagregado por género y por nota de desempeño.
- Medios y recursos: Informe de resultado final de evaluación del desempeño.



- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: En el primer proceso de evaluación del desempeño aplicable tras la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual

6.- A los dos años de entrada en vigor del Plan de Igualdad, se llevará a cabo el proceso de auditoría retributiva.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Bianualmente, se llevará a cabo el proceso de auditoría retributiva para conseguir reducir el porcentaje de brecha salarial. El resultado de la revisión se entregará a la parte social en la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Indicador: % de brecha salarial respecto al % de brecha salarial detectado en la auditoría retributiva.
- Medios y recursos: Registro retributivo.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Bianualmente se llevará a cabo la auditoría retributiva para reducir la brecha salarial.
  - Seguimiento: Bianual
  - Evaluación: Bianual

7.- Facilitar cambios de horario, adaptación a la jornada, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, sin necesidad de reducir la jornada o solicitar excedencia.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Anualmente se revisará el número de reducciones de jornada por cuidado de menor o familiar y de adaptaciones a la jornada. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el listado con el número de reducciones de jornada por cuidado de menor o familiar y de adaptaciones a la jornada.
- Indicador: % de reducciones de jornada por cuidado de hijo o familiar versus % de adaptaciones la jornada.



- Medios y recursos: Informe de reducciones de jornada por cuidado de menor, de familiar y adaptaciones a la jornada.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anual
  - Evaluación: Anual

### Cronograma de implantación de las medidas

RETRIBUCIÓN	ACCIONES	2023	2024				2025	2026	2027	RESPONSABLE
			T.2	T.3	T.4	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	
Objetivo: Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genera desigualdades, estableciendo medidas que minoren la brecha salarial detectada.	1.- Las personas trabajadoras que se reincorporen de una excedencia por cuidado de hijo o de familiar, que no hayan participado del proceso anual de revisión salarial por no estar en activo durante ese tiempo, serán elegibles para recibir un incremento salarial a su reincorporación, siendo éste el que corresponda por el desempeño del año anterior si se ha podido medir, o el incremento equivalente al desempeño de 8.		●							Área de Talento
	2.- En el cálculo del devengo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se considerarán como "trabajados" los períodos en los que la persona trabajadora haya permanecido de baja por maternidad, IT previa a maternidad y lactancia. Sólo para aquellos objetivos individuales que no puedan ser evaluados en el período de referencia para el cálculo, se aplicará como resultado una consecución del target mínimo (50%).		●							Área de Talento
	3.- Las personas en situación de reducción (jornada por cuidado familiares) verán ajustada la consecución de objetivos cuantitativos en función de su porcentaje de reducción. En el caso de los incentivos de venta, los niveles de logro excelentes relacionados con indicadores de venta, podrán recibir como pago una cantidad equivalente a la de una persona con jornada completa, siempre y cuando llegue al mismo número de puntos o pólizas a partir del target.		→							Área de Talento
	4.- En función de lo establecido en el art. 38 del Convenio Colectivo de Liberty Seguros, quienes tengan reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares no verán reducida su aportación al plan de pensiones con motivo de la reducción solicitada".		→							Área de Talento
	5.- Anualmente se analizarán los resultados del proceso de valoración de desempeño en cuanto a género, asegurando una valoración en base al rendimiento con criterios objetivos y neutros y la no discriminación por motivo de género.			●						Área de Talento
	6.- A los dos años de entrada en vigor del Plan de Igualdad, se llevará a cabo una auditoría a retributiva.						●			Área de Talento
	7.- Facilitar cambios de horario, adaptación a la jornada, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, sin necesidad de reducir la jornada o solicitar excedencia.		→							Área de Talento



## VI.- Definición de objetivos, descripción de medidas y calendario

### a) Selección y contratación

**Objetivo:** Garantizar que los procesos de selección de personal se realizan bajo el principio de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta todos los parámetros que pueden afectar tanto a la presentación de cada candidatura como a los criterios de selección. Para ello, se incorporarán buenas prácticas en la política de selección, teniendo cuenta que la selección es la pieza clave de acceso al empleo de hombres y mujeres, priorizando como canal de búsqueda de personas candidatas, la selección interna.

### b) Medidas

**1. Selección y contratación. Descripción de la medida:** Integrar en la política de selección así como garantizar su cumplimiento que ante candidaturas de similar perfil y competencias, se seleccionará la candidatura femenina en los puestos donde esté infrarrepresentada

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de candidaturas segregadas por género y el resultado final del proceso de selección
- Indicador: Número de vacantes cubiertas con el género menos representado/ número de candidaturas recibidas para esa vacante.
- Medios y recursos: Información de las candidaturas segregadas por género y el resultado final del proceso de selección, facilitados por Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

**2. Selección y contratación. Descripción de la medida:** Incorporar en la política de selección que los procesos que se lleven con los proveedores externos, el currículum presentado debe ser anónimo así como supresión de cualquier sesgo de discriminación durante todo el proceso de selección, desde la realización de la oferta hasta la incorporación de la persona seleccionada.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.



- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de currículums anónimos recibidos por proceso de selección externo y el resultado final.
- Indicador: Número de currículums anónimos recibidos de los procesos de selección externalizados.
- Medios y recursos: Información del número de currículums anónimos de los procesos de selección externos, facilitados por Talento
- Responsable: Área de Talento

Plazo de implantación, seguimiento y evaluación

- Implantación: Tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
- Seguimiento: Semestralmente
- Evaluación: Anualmente.

**3. Selección y contratación. Descripción de la medida:** Facilitar en el plan de acogida a las personas trabajadoras el Plan de Igualdad con el objetivo que lo conozcan y pueda llevarse a cabo la divulgación y formación de éste.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de incorporaciones en la Compañía con la información relativa al plan de acogida enviada a la persona trabajadora.

Indicador: Número de incorporaciones en la Compañía que hayan recibido por parte de Talento el Plan de Igualdad en el plan de acogida.

- Medios y recursos: Información del número de incorporaciones, facilitados por Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Semestralmente



- Evaluación: Anualmente.

**4. Selección y Contratación. Descripción de la medida:** Asegurar que en la petición de candidaturas con los proveedores externos y promoción interna, haya una presencia femenina para la cobertura del Grupo 0 y Grupo I (nivel 1 y nivel 2) de menos representación femenina.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de candidaturas de los procesos externos e internos diferenciados por géneros para la cobertura del Grupo 0 y Grupo I que tienen menos representación femenina.
- Indicador: Número de candidaturas recibidas para un proceso de selección en la cobertura de los niveles 0, nivel I-1 y nivel I-2.
- Medios y recursos: Información del número de candidaturas diferenciados por género para la cobertura del Grupo 0 y Grupo I, facilitados por Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

**5. Selección y contratación. Descripción de la medida:** Publicación y visibilidad en la intranet de las vacantes internas, para favorecer el desarrollo de las personas de Liberty.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de vacantes publicadas en la intranet.
- Indicador: Número de vacantes cubiertas / número de vacantes publicadas en la intranet.
- Medios y recursos: Información del número de vacantes publicadas en intranet
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Semestralmente



- Evaluación: Anualmente.

## 6. Selección y contratación. Descripción de la medida: Priorizar la promoción interna frente a la contratación externa

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Se supervisará y medirá su nivel de ejecución con carácter semestral, desde la publicación del II Plan de Igualdad. Se aportará la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de vacantes publicadas en la intranet.
- Indicador: nº de contrataciones externas/ nº de promociones internas en relación con cada vacante ofertada.
- Medios y recursos: Información del número de vacantes publicadas en intranet y procedencia interna o externa de la persona seleccionada.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

## Cronograma de implantación de las medidas

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
<b>Objetivo:</b> Garantizar que los procesos de selección de personal se realicen bajo el principio de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta todos los parámetros que pueden afectar tanto a la presentación de cada candidatura como a los criterios de selección. Para ello, se incorporarán buenas prácticas en la política de selección, teniendo cuenta que la selección es la pieza clave de acceso al empleo de hombres y mujeres, priorizando como canal de búsqueda de personas candidatas, la selección interna	1-Integrar en la política de selección así como garantizar su cumplimiento que ante candidaturas de similar perfil y competencias, se seleccionará la candidatura femenina en los puestos donde esté infrarepresentada en las áreas menos representadas por el género femenino			●					Área de Talento	
	2. Incorporar en la política de selección que los procesos que se lleven con los proveedores externos, el currículum presentado debe ser anónimo así como supresión de cualquier sesgo de discriminación durante todo el proceso de selección, desde la realización de la oferta hasta la incorporación de la persona seleccionada.			●					Área de Talento	
	3. Facilitar en el plan de acogida a las personas trabajadoras el Plan de Igualdad con el objetivo que lo conozcan y pueda llevarse a cabo la divulgación y formación de éste			●					Área de Talento	
	4. - Asegurar que en la petición de candidaturas con los proveedores externos y promoción interna, haya una presencia femenina para la cobertura del Grupo 0 y Grupo I (nivel 1 y nivel 2) de menos representación femenina.			●					Área de Talento	
	5. Publicación y visibilidad en la intranet de las vacantes internas, para favorecer el desarrollo de las personas de Liberty.			●					Área de Talento	



## b) Formación

**Objetivo:** Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidad a todas las personas trabajadoras de Liberty, con el objetivo que contribuya a su desarrollo personal y profesional.

**1. Formación. Descripción de la medida:** Ayudas para la formación, asegurando la igualdad de oportunidades para el acceso a las ayudas, con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de todas las personas de Liberty.

- Nivel de priorización de la medida: Media.
- Medición y seguimiento: Anualmente, se revisarán el plan de ayudas a la formación concedidas por parte de Liberty y se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de éstas.
- Indicador: Número de ayudas a la formación desglosadas por género.
- Medios y recursos: Información del plan de ayudas la formación concedidas por parte de Liberty facilitados por el área de Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: En la primera planificación presupuestaria que se lleve a cabo desde la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

**2. Formación. Descripción de la medida:** Formación e-learning para todas las personas trabajadoras sobre las políticas del Plan de Igualdad y Diversidad, así como de conciliación y protocolo de acoso a todas las personas trabajadoras de la Compañía.

- Nivel de priorización de la medida: Media.
- Medición y seguimiento: Integración en el plan de formación anual y se revisará anualmente la realización por partes de las personas trabajadoras cuyo resultado se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad
- Indicador: Número de personas trabajadoras que realizan la formación en materia de igualdad /el total de la plantilla.



- Medios y recursos:
  - Informe de seguimiento de Formación facilitado por Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Semestralmente desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

**3. Formación. Descripción de la medida:** Programas de mentoring y coaching en igualdad de género, diversidad e inclusión a managers en la gestión de equipos

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Integración en el plan de formación anual y se revisará anualmente la realización por partes de los managers, cuyo informe se facilitará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Indicador: Número de managers que realizan el programa / el número total de managers.
- Medios y recursos: Cursos de formación en diversidad e inclusión a los managers.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Semestralmente desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

**4. Formación. Descripción de la medida:** Facilitar el acceso a las acciones formativas a todas las personas de Liberty que posibiliten la promoción sin perjuicio de las circunstancias personales y familiares.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente el número de acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras de la Compañía y se incluirá en el informe anual de resultados de plan de formación que se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.



- Indicador: Número de acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras/Número total de acciones formativas.
- Medios y recursos: Informe anual de resultados del plan de formación.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediato desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

### Cronograma de implantación de las medidas

FORMACIÓN	ACCIONES	2023				2024				2025		2026		2027		RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	T1 y T2					
Objetivo: Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidad a todas las personas trabajadoras de Liberty, con el objetivo que contribuya a su desarrollo personal y profesional	1- Ayudas para la formación, asegurando la igualdad de oportunidades para el acceso a las ayudas, con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de todas las personas de Liberty.			●												Área de Talento
	2- Formación e-learning para todas las personas trabajadoras sobre las políticas del Plan de Igualdad y Diversidad, así como de conciliación y protocolo de acceso a todas las personas trabajadoras de la Compañía.				●											Área de Talento
	3- Programas de mentoring y coaching en igualdad de género, diversidad e inclusión a managers en la gestión de equipos.				●											Área de Talento
	4- Facilitar el acceso a las acciones formativas a todas las personas de Liberty que posibiliten la promoción sin perjuicio de las circunstancias personales y familiares.													→		Área de Talento

### c) Promoción

**Objetivo:** Lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales priorizando la promoción interna frente a la contratación externa, para ello:

**1. Promoción- Descripción de la medida:** Promover a través de la formación continua y planes de desarrollo, la promoción profesional de la mujer

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición: y seguimiento: Anualmente se informará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el % de mujeres promocionadas sobre el total de promociones.
- Indicador: Número de mujeres promocionadas / el número total de promociones.
  - Indicar % personas con reducción jornada que han promocionado.



- En las promociones, indicar el número de candidaturas presentadas desagregadas por género y candidatura resultante final.
  
- Medios y recursos: Informe anual de promociones.
  
- Responsable: Área de Talento
  
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

**2. Promoción- Descripción de la medida:** Realizar actividades de desarrollo de habilidades directivas para fomentar el acceso de la mujer a puestos de categorías superiores estableciendo mecanismos de seguimiento.

- Nivel de priorización de la medida: Media
  
- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente el número de acciones de desarrollo de habilidades directivas y se incorporará en el informe anual de formación que se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que realice su seguimiento.
  
- Indicador: Número de promociones de mujeres / número total de promociones.
  
- Medios y recursos: Informe anual de formación e informe anual de promociones.
  
- Responsable: Área de Talento
  
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Semestralmente desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

### **3. Promoción. Descripción de la medida**

En los procesos de oferta interna para cobertura de vacantes, en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto de trabajo, promover la promoción de la mujer en la correspondiente área o nivel donde tenga menos representación.

- Nivel de priorización de la medida: Alta



- Medición y seguimiento: Se revisará anualmente el número de vacantes internas ocupadas por mujeres en las áreas o niveles profesionales menos representadas cuyo resultado se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que realice su seguimiento.
- Indicador: Número de vacantes cubiertas con mujeres en las áreas con menos representatividad / N° total de vacantes ofertadas. N° candidaturas recibidas/ candidaturas de personas con reducción jornada por cuidados/ candidato final
- Medios y recursos: Informe anual de promociones internas.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

### Cronograma de implantación de las medidas

PROMOCIÓN	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
Objetivo: Lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales priorizando la promoción interna frente a la contratación externa	1.- Promover a través de la formación continua y planes de desarrollo, la promoción profesional de la mujer		—————→							Área de Talento
	2.- Realizar actividades de desarrollo de habilidades directivas para fomentar el acceso de la mujer a puestos de categorías superiores estableciendo mecanismos de seguimiento.			●					Área de Talento	
	3.- En los procesos de oferta interna para cobertura de vacantes, en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto de trabajo, promover la promoción de la mujer en la correspondiente área o nivel donde tenga menos representación.		—————→							Área de Talento

### e) Corresponsabilidad en la Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral

**Objetivo:** Fomentar la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral con el objetivo que ésta no suponga un obstáculo para las mujeres a lo largo de su desarrollo profesional, y que, por el contrario, faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres que demanda la sociedad.



## 1. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida

Desarrollar acciones de sensibilización que fomenten corresponsabilidad.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición: Se supervisará anualmente el número de acciones de sensibilización llevadas a cabo por la Compañía que fomente la corresponsabilidad. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento.
- Indicador: Número de acciones desarrolladas en materia de corresponsabilidad/ número de acciones totales desarrolladas.
- Medios y recursos: Intranet y medios de comunicación externos.
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los seis meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

## 2. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida

Permiso retribuido del tiempo necesario para acompañar a la pareja embarazada en las revisiones médicas del embarazo.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición: Anualmente se medirá el número de personas trabajadoras que se han acogido al permiso retribuido de acompañamiento a las visitas médicas de la pareja embarazada. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso/ número total de personas trabajadoras que hayan disfrutado del permiso (paternidad/maternidad)
- Medios y recursos: Time Management System/ Informe de personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad



- Seguimiento: Anualmente
- Evaluación: Anualmente.

### **3. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida:**

Las personas trabajadoras a los que se les reconozca una discapacidad, con motivo de los trámites para la obtención del certificado, tendrán dos días de permiso retribuido para éste anualmente.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición: Anualmente se medirá el número de personas trabajadoras que se han acogido al permiso retribuido. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso/ número total personas trabajadoras que se les haya reconocido la discapacidad ese año.
- Medios y recursos: Time Management System/ Informe de personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

### **4. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida:**

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a todas las personas trabajadoras una vez que hayan finalizado sus horas de trabajo, presten sus servicios de forma física en las oficinas o bien a través del trabajo a distancia, tal y como se establece en la política de desconexión digital

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición: Mensualmente se revisará el número de personas trabajadoras que presten servicios fuera del horario laboral.
- Indicador: Número de personas que presten sus servicios fuera del horario laboral/ Número de personas trabajadoras totales de la Compañía.
- Medios y recursos: Sistema informático de registro de actividad.
- Responsable: Área de Talento



- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

## **5. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida**

5.- El día del cumpleaños que coincida con un día laborable, las personas trabajadoras podrá disfrutarlo como día de fiesta. En el caso que coincida con un fin de semana o festivo, la persona trabajadora podrá escoger disfrutar de esa celebración el día siguiente o el día anterior al del cumpleaños”

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición: Anualmente se medirá el número de personas trabajadoras que se han acogido al día de fiesta el día del cumpleaños. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que hayan disfrutado el día del cumpleaños/ número total de personas trabajadoras.
- Medios y recursos: Time Management System/ Informe de personas trabajadoras que se hayan acogido al permiso.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

## **6. Corresponsabilidad en la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Descripción de la medida**

6.- Las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas menores de 12 años de edad o familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de jornada en base a lo establecido en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

- Nivel de priorización de la medida: Alta



- Medición: Anualmente se medirá el número de personas trabajadoras que se han acogido a una adaptación a la jornada por cuidado de menor de 12 años o de familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que disfrutan la adaptación de la jornada/ número total de solicitudes de adaptación de la jornada recibidas diferenciadas por género.
- Medios y recursos: Informe de personas trabajadoras que hayan solicitado una adaptación a la jornada, el motivo y duración.
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

## Cronograma de implantación de las medidas

CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T2	
Objetivo: Fomentar la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar personal y laboral con el objetivo que ésta no suponga un obstáculo para las mujeres a lo largo de su desarrollo profesional, y que, por el contrario, faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres que demanda la sociedad	1. Desarrollar acciones de sensibilización que fomenten corresponsabilidad salarial por no estar en activo durante ese tiempo, serán elegibles para recibir un incremento salarial a su reincorporación, siendo éste el que corresponda por el desempeño del año anterior si se ha podido medir, o el incremento equivalente al desempeño de 8.				●					Área de Comunicación y Talento
	2. Permiso retribuido del tiempo necesario para acompañar a la pareja embarazada en las revisiones médicas del embarazo.								→	Área de Talento
	3. Las personas trabajadoras a los que se les reconozca una discapacidad, con motivo de los trámites para la obtención del certificado, tendrán dos días de permiso retribuido para éste anualmente.								→	Área de Talento
	4. Se reconozca el derecho a la desconexión digital a todos los empleados una vez que hayan finalizado sus horas de trabajo, presten sus servicios de forma física en las oficinas o bien a través del trabajo a distancia, tal y como se establece en la política de desconexión digital				●					Área de Talento
	5. El día del cumpleaños que coincida con un día laborable, las personas trabajadoras podrá disfrutarlo como día de fiesta. En el caso que coincida con un fin de semana o festivo, la persona trabajadora podrá escoger disfrutar de esa celebración el día siguiente o el día anterior al del cumpleaños*								→	Área de Talento
	6. Las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas menores de 12 años de edad o familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de jornada en base lo establecido en el art. 34.9 del Estatuto de los trabajadores.								→	Área de Talento



## f) Comunicación

**Objetivo:** Fomentar e impulsar la comunicación en materia igualdad de género en la Compañía, para crear una cultura basada en la igualdad de género y oportunidades.

### 1.- Comunicación. Descripción de la medida

Impulsar un espacio de comunicación en los medios de comunicación interna de la Compañía para la publicación y difusión del II Plan de Igualdad.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: A los seis meses de la firma y comunicación a todas las personas trabajadoras del Plan de Igualdad, se revisará el espacio creado en la intranet para su publicación así como la actualización de éste y los contenidos relacionados con él.
- Indicador: Indicador: Número de entradas en el II Plan de Igualdad.
- Medios y recursos: Intranet
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los tres meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

### 2.- Comunicación. Descripción de la medida

Acciones de conocimiento del Plan de Igualdad con campañas de sensibilización, con especial foco en género.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Se supervisará anualmente el número de acciones en relación al Plan de Igualdad llevadas a cabo por la Compañía que fomenten su conocimiento. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento
- Indicador: Número de acciones de sensibilización llevadas a cabo/ Número de acciones totales llevadas a cabo por la Empresa.



- Medios y recursos: Intranet
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los seis meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Semestralmente
  - Evaluación: Anualmente.

### **3.- Comunicación. Descripción de la medida**

Difundir y divulgar todas las medidas de conciliación existentes en la Compañía así como situaciones de personas trabajadoras que estén acogidos a ellas para promoverlas.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Se supervisará anualmente el número comunicaciones internas llevadas a cabo por la Compañía que comuniquen y promuevan las medidas de conciliación existentes en la Compañía. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que lleve a cabo el seguimiento
- Indicador Número de publicaciones en materia de conciliación a nivel interno y externo/ Número total de publicaciones en materia de RSC a nivel interno y externo
- Medios y recursos: Intranet
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los seis meses desde la publicación del II Plan de Igualdad
  - Seguimiento: Anualmente
  - Evaluación: Anualmente.

### **4.- Comunicación. Descripción de la medida**

Acceso por parte de la Comisión de la Igualdad a las preguntas así como a los resultados de éstas que se incluyan en las encuestas en relación a igualdad y diversidad.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: A los tres meses de la realización de la encuesta, los resultados de las preguntas relativas a igualdad y diversidad se informarán a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.



- Indicador Número de preguntas en materia de Igualdad/ Total de encuestas en materia de Igualdad y Diversidad.
- Medios y recursos: Envío de la encuesta a través de comunicación interna/ Informe de resultados de las preguntas.
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: A los seis meses de la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: Trimestralmente se compartirán las respuestas con la Comisión de Igualdad.
  - Evaluación: Anualmente.

## **5.- Comunicación. Descripción de la medida**

Se realizará una encuesta al año de entrada en vigor del Plan de Igualdad, para comprobar el grado de conocimiento de la plantilla en esta materia.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Al año de la publicación del Plan de Igualdad se realizará una encuesta a todas las personas trabajadoras con el objetivo que el 50% de la plantilla conozca el Plan de Igualdad.
- Indicador Número de personas a las que se envía la encuesta/ Total de personas que contestan de forma favorable el grado de conocimiento del Plan de Igualdad.
- Medios y recursos: Envío de la encuesta a través de comunicación interna/ Informe de resultados de las preguntas.
- Responsable: Área de Comunicación y Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Durante el tercer trimestre del año de la publicación del II Plan de Igualdad.
  - Seguimiento: A los seis meses de la realización de la encuesta.
  - Evaluación: Anualmente.



## Cronograma de implantación de las medidas

COMUNICACIÓN	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
Objetivo: Fomentar e impulsar la comunicación en materia igualdad de género en la Compañía, para crear una cultura basada en la igualdad de género y oportunidades.	1- Impulsar un espacio de comunicación en los medios de comunicación interna de la Compañía para la publicación y difusión del II Plan de Igualdad.									Área de Comunicación y Talento
	2- Acciones de conocimiento del Plan de Igualdad con campañas de sensibilización, con especial foco en género.									Área de Comunicación y Talento
	3- Difundir y divulgar todas las medidas de conciliación existentes en la Compañía así como situaciones de personas trabajadoras que estén acogidos a ellas para promoverlas.									Área de Comunicación y Talento
	4- Acceso por parte de la Comisión de la Igualdad a las preguntas así como a los resultados de éstas que se incluyan en las encuestas en relación a igualdad y diversidad.									Área de Comunicación y Talento
	5- Se realizará una encuesta al año de entrada en vigor del Plan de Igualdad, para comprobar el grado de conocimiento de la plantilla en esta materia.									Área de Comunicación y Talento

### g) Acoso Sexual y por razón de Sexo.

**Objetivo:** Prevenir y evitar cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que se produzcan en el ámbito laboral, mediante el seguimiento de la efectiva aplicación del protocolo de acoso.

#### Medidas:

#### 1.- Acoso sexual y por razón de sexo. Descripción de la medida

Se rechazará cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral, u otras conductas que generen un entorno intimidatorio o lesivo de los derechos personales de las personas trabajadoras.

- Nivel de priorización de la medida: Alta
- Medición y seguimiento: Anualmente se supervisará si se ha activado el protocolo de acoso.
- Indicador Número de casos en los que se haya activado el protocolo de acoso/ Número total de personas trabajadoras.
- Medios y recursos: Protocolo de acoso/ Formación en materia de prevención del acoso por parte del equipo de Talento
- Responsable: Área de Talento.



- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación

- Implantación: Inmediata.
- Seguimiento: Anualmente.
- Evaluación: Anualmente.

## Cronograma de implantación de las medidas

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
Objetivo: Prevenir y evitar cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que se produzcan en el ámbito laboral, mediante el seguimiento de la efectiva aplicación del protocolo de acoso.	1- Impulsar un espacio de comunicación en los medios de comunicación interna de la Compañía para la publicación y difusión del II Plan de Igualdad.									Área de Talento

## h) Prevención de Riesgos Laborales

**Objetivo:** Fomentar hábitos saludables teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras de Liberty

### 1.- Prevención de Riesgos Laborales. Descripción de la medida

Programa de apoyo psicológico para cualquier asunto personal, familiar, etc.. con el objetivo de fomentar el bienestar físico y psicológico de la persona trabajadora en pro de un entorno laboral saludable. (también incluye asesoramiento legal, etc.) Totalmente gratuito.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirá el % de satisfacción de las personas trabajadoras con los servicios de bienestar. Esta información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad para que realicen el seguimiento.
- Indicador % de satisfacción de las personas trabajadoras con los servicios de bienestar.
- Medios y recursos: Servicio de bienestar.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Medida implantada
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente.



## 2.- Prevención de Riesgos Laborales. Descripción de la medida

Compromiso de excelencia en la PRL a través de la certificación de OHSAS.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirá la obtención del certificado OHSAS.
- Indicador: Obtención de la certificación.
- Medios y recursos: Servicio de PRL y auditor externo.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Medida implantada.
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente.

## 3.- Prevención de Riesgos Laborales. Descripción de la medida

En los supuestos de embarazo, comunicar este hecho al servicio de PRL para que la persona trabajadora pueda recibir información de cómo adoptar una buena postura en el puesto de trabajo. (cómo colocar el reposapiés, etc..).

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Publicación en la intranet en el espacio de bienestar información relativa de cómo adoptar una buena postura en el puesto de trabajo dirigida a las personas trabajadoras embarazadas.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que han recibido la información/ Número de personas trabajadoras que han sido madres en el ejercicio de referencia.
- Medios y recursos: Servicio de PRL y Área de Talento
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación.
  - Implantación: Inmediata.
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente.



#### 4.- Prevención de Riesgos Laborales. Descripción de la medida

En función de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, se aplicarán las medidas correctoras que legalmente procedan.

- Nivel de priorización de la medida: Media
- Medición y seguimiento: Las evaluaciones de riesgos se llevarán cabo en función el procedimiento interno del servicio de PRL.
- Medios y recursos: Servicio de PRL y Área de Talento
- Responsable: Área de Talento
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: En el momento que se lleve a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, en el pazo de seis meses se deberán implantar las medidas correctoras que legalmente corresponda.
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Cada cuatro años

#### Cronograma de implantación de las medidas

PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
Objetivo: Fomentar hábitos saludables teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras de Liberty	1.- Programa de apoyo psicológico para cualquier asunto personal, familiar, etc. con el objetivo de fomentar el bienestar físico y psicológico de la persona trabajadora en pro de un entorno laboral saludable. (también incluye asesoramiento legal, etc. ) Totalmente gratuito.									Área de Comunicación y Talento
	2.- Compromiso de excelencia en la PRL a través de la certificación de OHSAS.									Área de Talento
	3.- En los supuestos de embarazo, comunicar este hecho al servicio de PRL para que la persona trabajadora pueda recibir información de cómo adoptar una buena postura en el puesto de trabajo. (cómo colocar el reposapiés, etc.).									Área de Talento
	4.- En función de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, se aplicarán las medidas correctoras que legalmente procedan.									Área de Talento



## **i) Protección frente a la violencia de género y sexual**

**Objetivo:** Reconocer los siguientes derechos a quienes sean víctimas de violencia de género o de carácter sexual (será necesario que justifique haber sido víctima de violencia de género o de carácter sexual mediante sentencia firme que así lo declare, o en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género o de carácter sexual)

### **1.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida.**

Prioridad en la solicitud de cambio de horario que se adecúe a su protección como víctima.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de solicitudes de cambio de horario por violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras.
- Medios y recursos: Informe de peticiones de cambio de horario por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación:
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

### **2.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de solicitudes de reducción de jornada, adaptación horaria u otra forma de ordenación el tiempo de trabajo por violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras.



- Medios y recursos: Informe de peticiones de reducción de jornada, adaptación horaria u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

### **3.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

Adaptación de las fechas vacacionales en los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifiquen.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de solicitudes de reducción de jornada, adaptación horaria u otra forma de ordenación el tiempo de trabajo por violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras.
- Medios y recursos: Informe de peticiones de reducción de jornada, adaptación horaria u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

### **4.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

Concesión de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de permisos solicitados por las personas trabajadoras vinculados al derecho a la protección o a la asistencia social por violencia



de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.

- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Informe de peticiones permisos solicitados por las personas trabajadoras vinculados al derecho a la protección o a la asistencia social por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

#### **5.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas personas trabajadoras las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Tras ese plazo, la persona trabajadora decidirá si vuelve a su puesto anterior o se queda en el nuevo.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.  
  
Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de traslados solicitados por personas trabajadoras por violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Informe de traslados solicitados por las personas trabajadoras por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.



- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación

- Implantación: Inmediata
- Seguimiento: Anualmente.
- Evaluación: Anualmente

## **6.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

La persona trabajadora víctima de violencia de género, tiene derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.

Esta suspensión del contrato de trabajo, según establece el artículo 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, tiene una duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de suspensiones de la relación laboral solicitadas por personas trabajadoras por violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Informe de suspensiones de la relación laboral solicitadas por las personas trabajadoras por violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente



## 7.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida

Derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad, en base a lo establecido en el art. 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores que permite que el contrato de trabajo se pueda extinguir por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de extinciones del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora por ser víctima de violencia de género. Se aportará a la Comisión de Seguimiento Igualdad el número de solicitudes recibidas por dicho motivo.
- Indicador: Número de personas trabajadoras que se han acogido a tal medida/ Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Informe de extinciones del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora por ser víctima de violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

## 8.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida

No serán consideradas faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, según lo establecido el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han sido sancionadas o despedidas por faltas de puntualidad o asistencia. Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Indicador: Número de personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han sido sancionadas o despedidas por faltas de asistencia o puntualidad / Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Herramienta de registro de la jornada / Informe de registro de la jornada.
- Responsable: Área de Talento.



- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente

## **9.- Protección frente a la violencia de género y sexual. Descripción de la medida**

En el caso que se produzca un despido debido al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género (reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral) el artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que es nulo.

- Nivel de priorización de la medida: Alta.
- Medición y seguimiento: Anualmente se medirán el número de despidos acometidos a personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos que la ley les concede (reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral). Dicha información se aportará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Indicador: Número de personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han sido sancionadas o despedidas por faltas de asistencia o puntualidad / Número total de personas trabajadoras
- Medios y recursos: Informe de despidos acometidos a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Responsable: Área de Talento.
- Plazo de implantación, seguimiento y evaluación
  - Implantación: Inmediata
  - Seguimiento: Anualmente.
  - Evaluación: Anualmente



## Cronograma de implantación de las medidas

PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL	ACCIONES	2023				2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE
		T.1	T.2	T.3	T.4	T1 a T4	T1 a T4	T1 a T4	T1 y T2	
Objetivo: Reconocer los siguientes derechos a quienes sean víctimas de violencia de género o de carácter sexual (por necesario que justifique haber sido víctima de violencia de género o de carácter sexual mediante sentencia firme que así lo declare, o en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fabricante por violencia de género o de carácter sexual)	1.- Prioridad en la solicitud de cambio de horario que se adecúe a su protección como víctimas.	→								Área de Talento
	2.- Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.	→								Área de Talento
	3.- Adaptación de las fechas vacacionales en los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifiquen.	→								Área de Talento
	4.- Concesión de los permisos necesarios para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social.	→								Área de Talento
	5.- Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde presta sus servicios, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esos trabajadores las vacantes que existen o las que se puedan producir en el futuro.	→								Área de Talento
	6.- La persona trabajadora víctima de violencia de género, tiene derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.	→								Área de Talento
	7.- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por su voluntad, en base a lo establecido en el art. 49.1 m) del Estatuto de los Trabajadores que permite que el contrato de trabajo se pueda extinguir por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.	→								Área de Talento
	8.- No serán consideradas faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, según lo establecido el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esta circunstancia y ello es acreditado por los servicios de salud o los servicios sociales de atención aunque sí deben ser comunicados a la empresa a la mayor brevedad posible.	→								Área de Talento
	9.- En el caso que se produzca un despido debido al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género (reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral) el artículo 53.4 b) del Estatuto de los Trabajadores establece que es nulo.	→								Área de Talento

## VI.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del II Plan de Igualdad

A lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la ejecución del Plan, para valorar la aplicación y eficacia de las medidas aprobadas y por tanto si los objetivos se están cumpliendo o no. La responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento de la evolución del II Plan de Igualdad recaerá sobre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es de carácter paritario y estará formada por seis miembros, uno en representación de la Compañía y cinco que representarán cada una de las secciones sindicales constituidas en los tres centros de trabajo.



Las funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad son:

- a. Proponer posibles ajustes o mejoras del II Plan de Igualdad.
- b. Participar y colaborar en el desarrollo de las acciones y en la implantación de las mismas.
- c. Consensuar las acciones de comunicación que la Empresa desarrolle en materia de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, llevará a cabo reuniones de seguimiento del II Plan de Igualdad y reuniones de Evaluación del II Plan de Igualdad.

Las reuniones de seguimiento tendrán carácter semestral, salvo la primera reunión que se llevará a cabo a los cuatro meses de la comunicación las personas trabajadoras del II Plan de Igualdad. Además, a solicitud de cualquiera de las partes, se podrá convocar en caso de que se requiera, sesiones extraordinarias.

En las reuniones de seguimiento se supervisarán:

- Las acciones de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad.
- Las acciones formativas y planes de desarrollo que se vayan realizando para la promoción profesional del colectivo menos representado
- Las preguntas así como a los resultados de éstas que se incluyan en las encuestas en relación a igualdad y diversidad.
- Las solicitudes de adaptación de la jornada recibidas y resoluciones de éstas.

Las reuniones de evaluación del II Plan de Igualdad tendrán carácter anual y medirán el grado de cumplimiento de las medidas propuestas en el II Plan de Igualdad, proponiendo los ajustes o mejoras que sean necesarios.



## VII.- Procedimiento de modificación y solución de posibles discrepancias

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

- a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios” En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.*

Salvo los supuestos indicados anteriormente, todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este II Plan de Igualdad, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, y una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad.

Para la resolución extrajudicial de las discrepancias que puedan surgir en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este Plan, las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

