



ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MADRID ARTE Y CULTURA, S.A.

En Madrid, a 27 de Julio de 2012 siendo las 10:30 horas, en la Sala de Reuniones de Macsa, sita en la Calle Montalván, 1, 7ª planta de Madrid, se reúnen, previa convocatoria efectuada el día 25 de julio de 2012, los miembros de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Madrid Arte y Cultura.

La Representación Legal de los Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa, ponen de manifiesto que se han efectuado las consultas internas pertinentes y que, en aras de un acuerdo, el resultado de las mismas ha sido la aprobación del texto que se adjunta a esta acta.

En consecuencia, los miembros de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Madrid Arte y Cultura, S.A. dan por finalizadas las negociaciones con la firma de este acuerdo.

Igualmente se acuerda que, tras la firma protocolaria, será a todos los efectos la del inicio de la vigencia del Plan, se dará el mismo trámite de presentación ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en Registro Público pertinente, autorizando a tal efecto a Yolanda Bergareche Gandarias.

En referencia a las medidas de conciliación pendientes de aprobación o desaprobación por parte de la D.G. de Presupuestos, se procederá a su anexo, si procede, al Plan de Igualdad ya registrado.

Y no habiendo más asuntos que tratar, los/as reunidos/as levantan sesión y de ella la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, la firman, por triplicado, junto con el texto acordado.

Con la conformidad:

Por la Empresa:

- Yolanda Bergareche Gandarias.
(Gerente de Macsa)

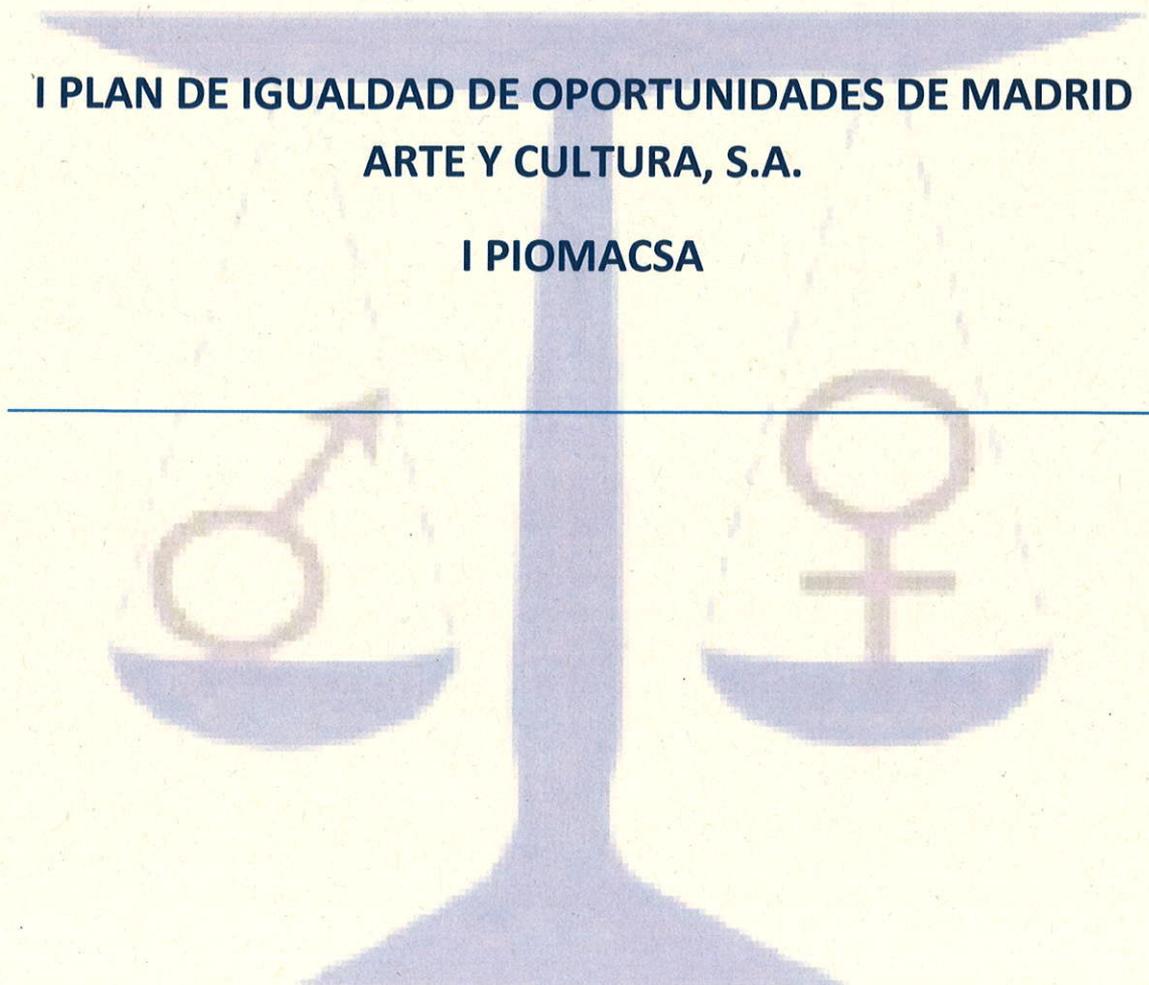
- Mar Román Fernández

Por los Representantes Legales de los Trabajadores:

- José Gómez Moreno.
- Miguel Ángel Rosete Sánchez.
- Carlos Bravo Domínguez.
- Carmen Sierra Bravo.

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MADRID
ARTE Y CULTURA, S.A.**

I PIOMACSA



En Madrid a 27 de julio de 2012

ÍNDICE.

Introducción.

Objetivos generales.

Definiciones.

Áreas de intervención.

Ámbito Jurídico

Ámbito de aplicación.

Implantación.

Seguimiento y evaluación.

Áreas de intervención:

- ✓ Área 1: Acceso al empleo.
- ✓ Área 2: Formación.
- ✓ Área 3: Política de ascensos y planes de carrera.
- ✓ Área 4: Política retributiva.
- ✓ Área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Área 6: Cultura y valores en igualdad.
- ✓ Área 7: Comunicación interna en nuestra empresa.
- ✓ Área 8: Comunicación externa.
- ✓ Área 9: Prevención de riesgos laborales y género.
- ✓ Área 10: Género y Diversidad.
- ✓ Área 11: Acoso sexual en el trabajo por razón de sexo o género.
- ✓ Área 12: Atención a trabajadoras/es víctimas de violencia de género.

Introducción.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los Poderes Públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, la declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 27 de marzo de 2007, propone una acción normativa orientada a la eliminación de todas las manifestaciones de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden alcanzarla, instando a la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Más allá del cumplimiento normativo, nuestra Empresa proclama entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa, la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona, de manera categórica, contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

En Macsa nos comprometemos a actuar de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente con nuestros/as empleados/as.

La elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Macsa (en adelante **I PIOMACSA**) está directamente relacionada con el objetivo general de crear y mantener un entorno humano y profesional que permita desarrollar el talento y la carrera profesional de las personas que trabajan o trabajarán en nuestra empresa, es decir, hacer de Macsa un lugar mejor para nuestro capital humano.

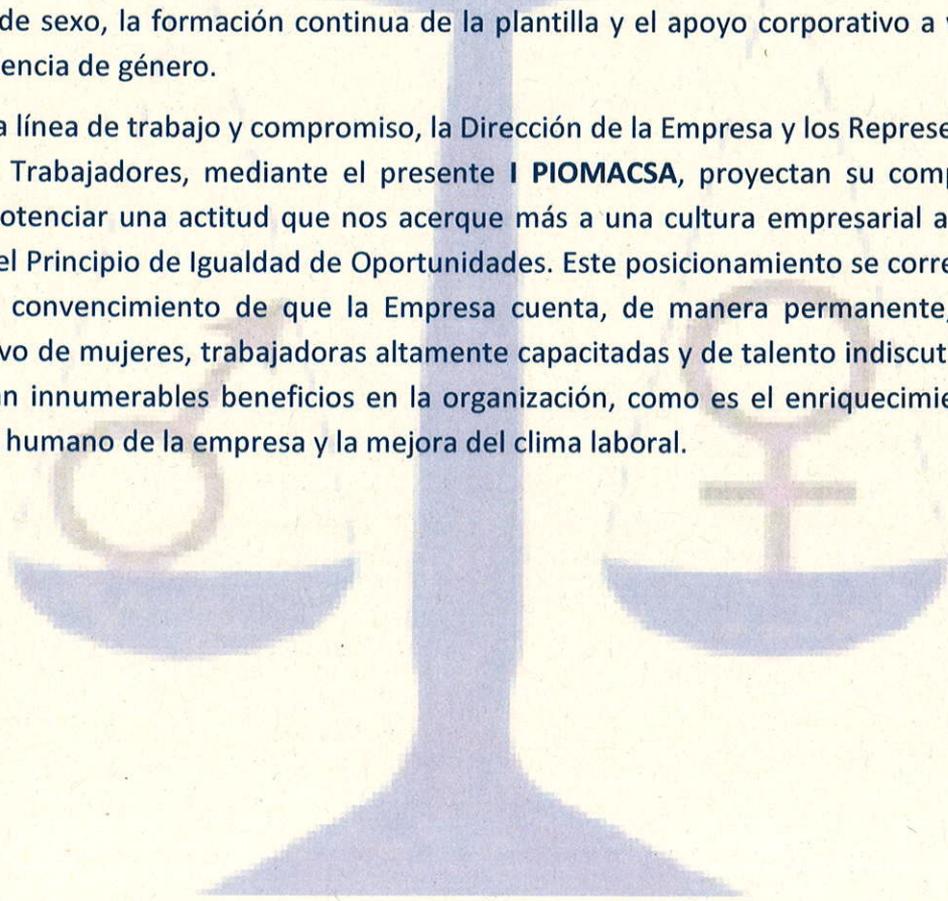
Por este motivo, en febrero de 2012, se retomaron las negociaciones con el Comité de Empresa de Macsa con el fin de elaborar, de forma conjunta, el **I PIOMACSA** de nuestra empresa. Inmediatamente después, se ha llevado a cabo el diagnóstico de situación de toda la plantilla en materia de igualdad. Para su elaboración, fueron necesarias actividades de recogida de información, interpretación de datos, identificación de áreas de mejora, reflexión y debate, y formulación de propuestas que

pudieran integrarse en nuestro **I PIOMACSA**. Este Plan nace con la idea de ser una herramienta de trabajo con proyección de futuro y continuidad, que velará por la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Macsa.

Tras el diagnóstico y, en función de los resultados obtenidos, se han planteado una serie de objetivos y actuaciones incidiendo, de forma expresa, en aquellas áreas en las que el estudio y análisis indicaran la posibilidad de incidir en nuevas fórmulas para seguir avanzando hacia la igualdad.

Así, en este **I PIOMACSA** la prioridad será promover actuaciones encaminadas a conseguir una presencia paritaria de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y en puestos de dirección, la armonización de la vida laboral, personal y familiar, la cultura corporativa, la comunicación interna y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la formación continua de la plantilla y el apoyo corporativo a víctimas de violencia de género.

En esta línea de trabajo y compromiso, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, mediante el presente **I PIOMACSA**, proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades. Este posicionamiento se corresponde con el convencimiento de que la Empresa cuenta, de manera permanente, con el colectivo de mujeres, trabajadoras altamente capacitadas y de talento indiscutible que generan innumerables beneficios en la organización, como es el enriquecimiento del capital humano de la empresa y la mejora del clima laboral.



Objetivos generales:

- ✓ Introducir la perspectiva de género, de forma transversal, en toda la organización.
- ✓ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades para ambos sexos.
- ✓ Fomentar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a toda la plantilla.
- ✓ Promover el compromiso de la igualdad dentro del Marco de Responsabilidad Social Empresarial de Macsa.
- ✓ Eliminar las barreras que existen en determinadas categorías profesionales masculinizadas y feminizadas (segregación ocupacional).
- ✓ Fomentar medidas que promulguen la diversidad desde una Perspectiva de Género.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la estrategia empresarial.
- ✓ Incluir, en los valores y la cultura organizacional de Macsa, la perspectiva de género.
- ✓ Fomentar, en la comunicación interna, la divulgación del I Plan de Igualdad de Macsa y de la integridad de las medidas a implementar.
- ✓ Prevenir y establecer un protocolo en casos de acoso sexual en el trabajo.

Definiciones:

ACCIONES CORRECTORAS	Medidas dirigidas a favorecer al sexo que ocupa una posición de desigualdad y está sub-representado en un ámbito concreto de actuación. Como pueden ser las acciones positivas, la reserva de plazas, el sistema de cuotas, etc.
ACOSO SEXUAL	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es, todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.
BARRERAS INVISIBLES	Mecanismos que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo, aquellas que impiden el ascenso jerárquico de las mujeres a determinados puestos de responsabilidad.
GÉNERO	Son las características, comportamiento y conductas específicas que la sociedad atribuye y considera apropiadas para mujeres y hombres.
BRECHA DE GÉNERO	Diligencia cuantitativa entre mujeres y hombres debido a motivos de género.
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (salvo que pueda justificarse objetivamente, tenga una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados).

IGUALDAD	Equidad de derechos de las personas que se materializa en políticas de igualdad que deben servir para erradicar las diferencias entre las personas. Es un derecho y un principio que significa que todo el mundo tiene los mismos derechos y las mismas oportunidades, por lo tanto la igualdad es un derecho fundamental universal que tiene cualquier persona de ser tratada con dignidad y sin discriminación.
IGUALDAD FORMAL	Equiparación de derechos entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico.
IGUALDAD REAL	La situación material de equidad efectiva en el día a día entre mujeres y hombres.
POLÍTICAS DE IGUALDAD	Conjunto de actividades o programas de acción de los poderes públicos para la regulación de una realidad social.
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	Situación por la que un grupo de personas determinado ocupa mayoritariamente una gran parte o la totalidad de unos empleos.
ANÁLISIS O PERSPECTIVA DE GÉNERO	Análisis de la realidad que interpreta las desigualdades que existen entre mujeres y hombres. Desvela el papel jugado por el rol de género y la sociedad como factor explicativo de la situación de subordinación y desigualdad de la mayoría de las mujeres.
CUOTA	Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

Ámbito Jurídico

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado en base a la normativa vigente:

- Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995 de 0 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ámbito de aplicación

El I PIOMACSA es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración.

Periodo de vigencia

El periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Madrid Arte y Cultura, S.A. será de bianual (2012-2014).

Implantación

El presente Plan, es un conjunto de medidas que cumplen con unos objetivos concretos, entendiendo que, unos pueden ser alcanzados antes que otros lo que supondría que, a medida que se vayan cumpliendo objetivos y finalizando actuaciones concretas, de forma efectiva, se procederá a la puesta en marcha de otras medidas necesarias para alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa.

Difusión

El Departamento de RRHH y los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as, serán los responsables de la difusión del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación habituales en la empresa informando a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

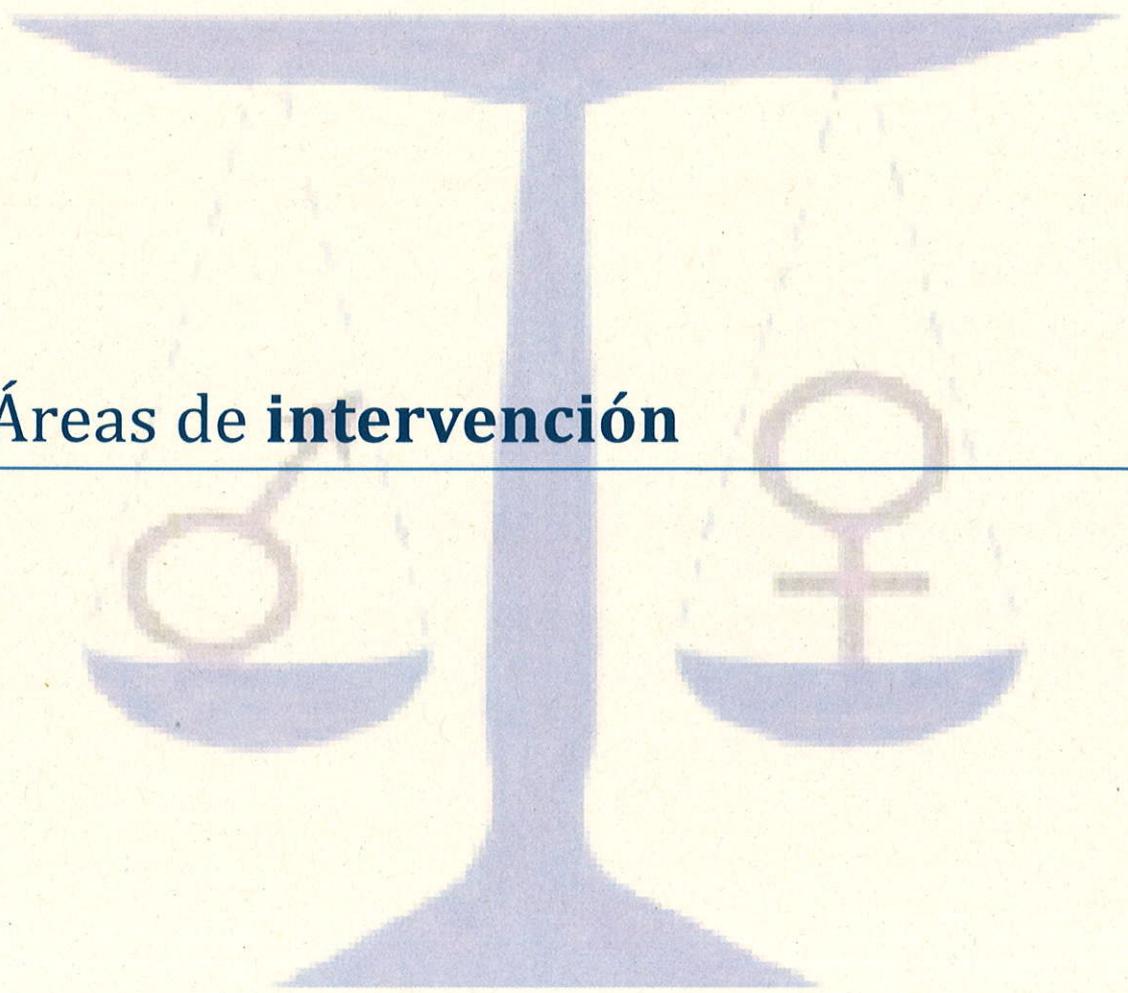
Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.

Seguimiento y Evaluación

En este punto es importante destacar que las evaluaciones deben ser fijadas, necesariamente, en el cronograma del plan de forma inicial, intermedia y final para cada objetivo y acción, con el fin de tener todas las actuaciones controladas y poder medir su nivel de efectividad:

- De proceso: Durante el desarrollo de plan se fijarán evaluaciones para determinadas acciones concretas que necesitarán de seguimiento por la complejidad de las mismas.
- De resultados.
- De impacto.

Áreas de **intervención**





Área 1: Acceso al Empleo.

Objetivo 1: Los procesos de selección de personal se realizarán de forma objetiva, en base a unos criterios de idoneidad respetando, en todo caso, el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Actuación 1: Las **entrevistas personales**, en el proceso de selección de todos los centros, se realizarán utilizando un lenguaje adecuado, eliminando cualquier tipo de pregunta relacionada con su situación familiar y personal.

Actuación 2: Se facilitará un **manual orientativo**, a los responsables de selección de personal de los centros, en materia de selección de personal con **Perspectiva de Género**.

Actuación 3: Se revisarán todos los documentos utilizados en el proceso de selección corrigiendo, si fuera necesario, el lenguaje sexista.

Actuación 4: Durante todo el proceso de selección se comunicará, a los/as candidatos/as, nuestro **compromiso con la igualdad**.

Objetivo 2: Se establecerán, de forma clara, los criterios de evaluación en la selección de personal garantizando la objetividad y la ausencia de discriminación por sexo en el proceso.

Actuación 1: Se establecerá un modelo de propuesta de contratación que respete el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Actuación 2: Se establecerá un modelo de oferta de empleo, en el caso que el puesto a cubrir se publique en algún portal de empleo o Escuela de Negocios.

Objetivo 3: Fomentar, en la medida de lo posible, la contratación de hombres y mujeres teniendo en cuenta la categoría y grupos profesionales sub-representados.

Actuación 1: Los C.V. recibidos, se separarán por sexo y grupo profesional para facilitar el proceso de **selección con Perspectiva de Género**.

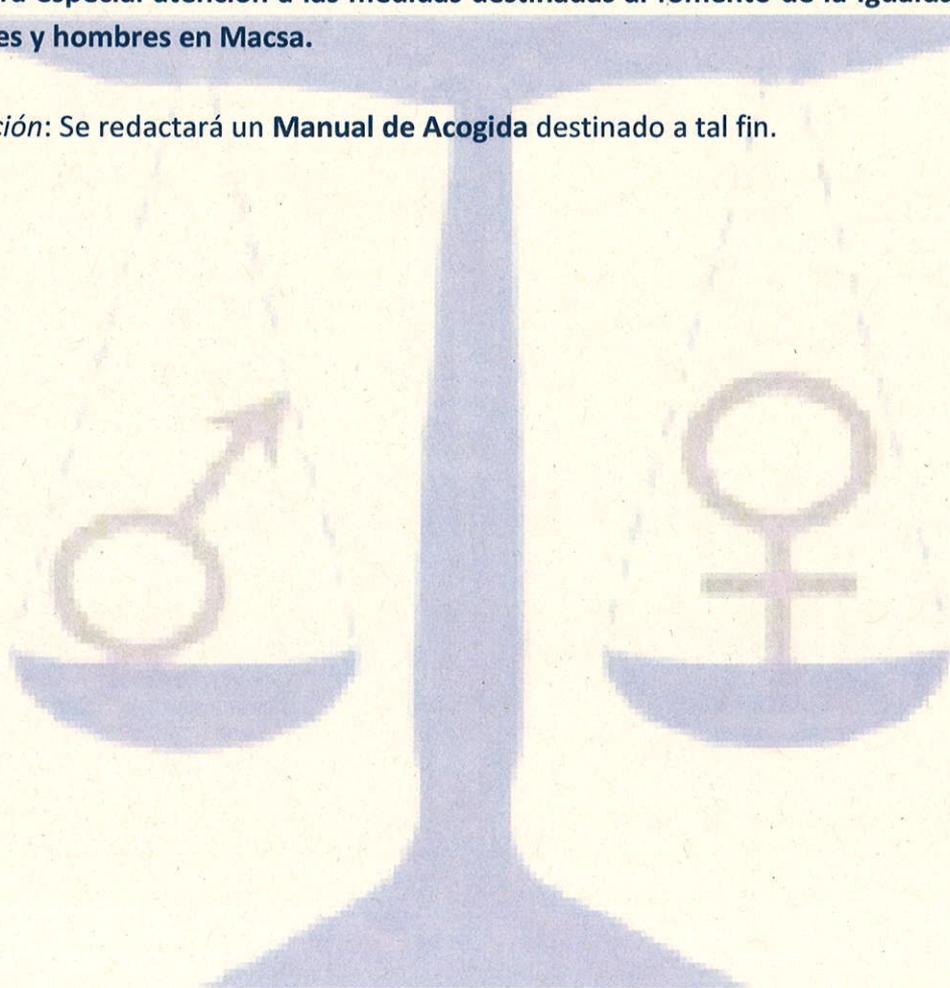
Actuación 2: En la fase final del proceso de selección, ante candidatos/as de igual valía, se fomentará, en la medida de lo posible, la contratación del sexo menos representado en ese grupo profesional.

Objetivo 4: Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación indefinida.

Actuación: Se aplicarán **acciones positivas** para equiparar el porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido atendiendo, de forma individualizada, a las conversiones de contratos temporales a indefinidos y contrataciones indefinidas de inicio.

Objetivo 5: Las nuevas incorporaciones recibirán un manual de acogida donde se prestará especial atención a las medidas destinadas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en Macsa.

Actuación: Se redactará un **Manual de Acogida** destinado a tal fin.





Área 2: Formación

Objetivo 1: Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla.

Actuación 1: Se informará, a toda la plantilla, de los cursos de formación existentes.

Actuación 2: Se utilizarán todos los medios de comunicación interna existentes, correo electrónico, tablón de anuncios y correo interno para difundir el catálogo de cursos en vigor.

Objetivo 2: Fomentar los cursos dentro del horario laboral con el fin de facilitar la conciliación de los/as trabajadores/as.

Actuación: En la medida de lo posible, todos los cursos deberán realizarse en horario laboral.

Objetivo 3: El personal clave, en el desarrollo del Plan de Igualdad, deberá estar formado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

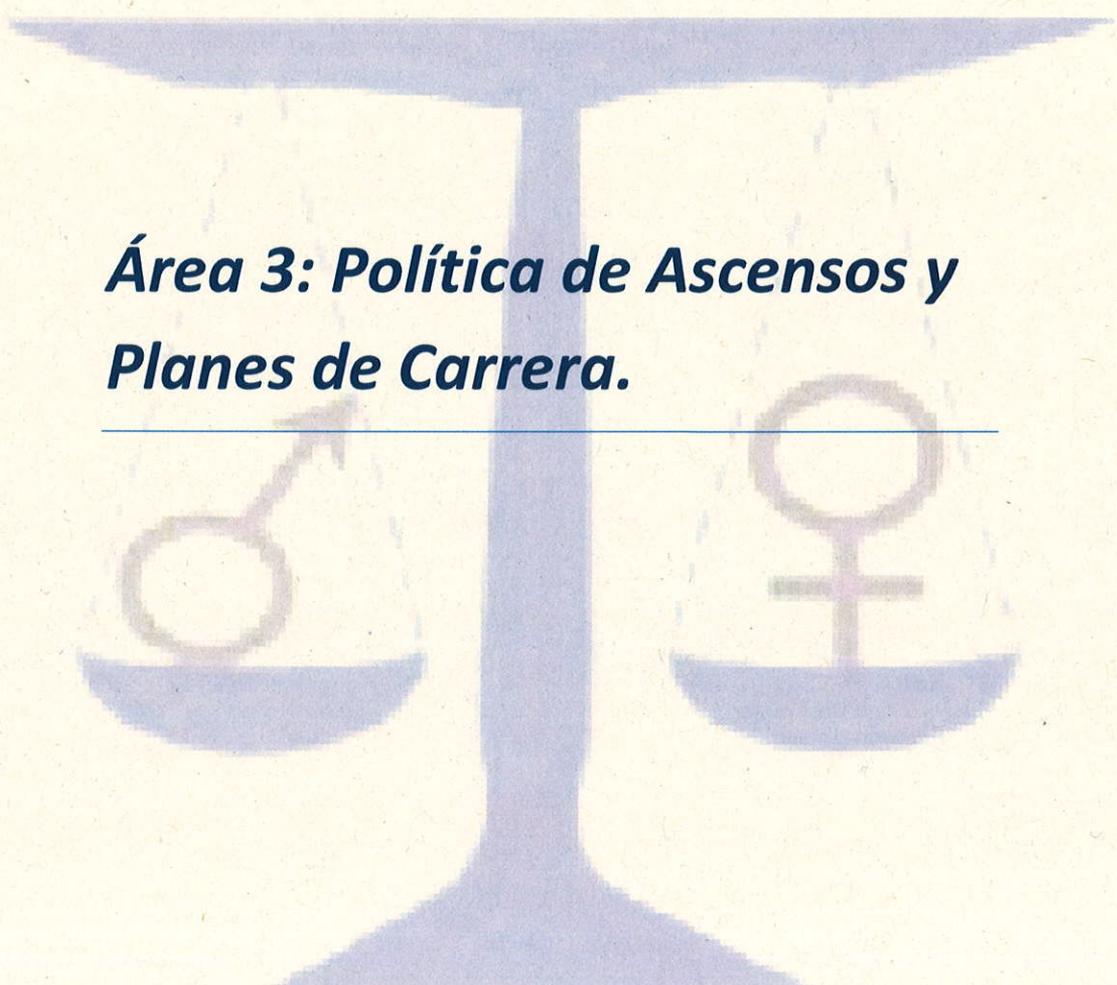
Actuación: Los responsables de los distintos centros de trabajo y departamentos, que no cuenten con formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, deberán realizar un curso de esta especialidad.

Objetivo 4: La composición grupal de los cursos de formación deberá ser paritaria.

Actuación: La selección de los/as participantes, en la medida de lo posible, se realizará en función al sexo, respetando el 60-40 % establecido por ley.

Objetivo 5: Facilitar la incorporación de trabajadores/as que se reincorporen a la empresa tras un periodo de ausencia por maternidad, excedencia por cuidado de hijos, etc.

Actuación: Establecer, cuando proceda, un plan de reciclaje o actualización del puesto de trabajo.



***Área 3: Política de Ascensos y
Planes de Carrera.***

Objetivo 1: Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Actuación: A través de **acciones positivas** se fomentará, en la medida de lo posible, la promoción y la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad.

Objetivo 2: Garantizar que la promoción interna de personal se realicen garantizando el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Actuación 1: Se establecerá un protocolo de actuación para la **promoción interna** teniendo en cuenta que, en todo caso, los ascensos que se decidirán respetando el **Principio de Igualdad de Género**.

Actuación 2: Se realizará un seguimiento, individualizado, de los ascensos realizados con el fin de comprobar si se cumple la **Perspectiva de Género**.

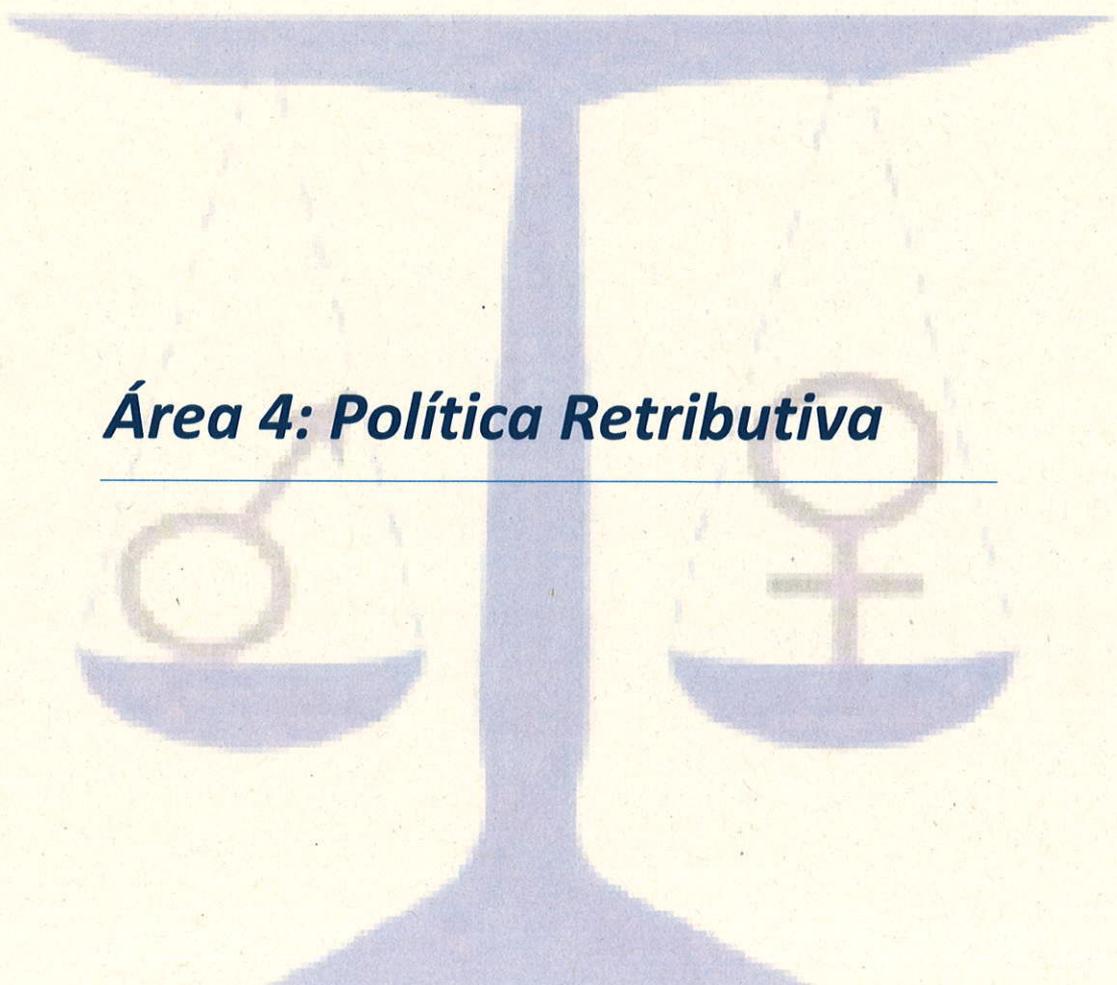
Objetivo 3: Se garantizará el desarrollo de Planes de Carrera respetando, en todo momento, el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Actuación: Los planes de carrera y la **política de ascensos** podrán ir ligados a un proceso de promoción. La selección de los/as participantes en este proceso deberá respetar en todo caso el sistema de paridad entre los/as candidatos/as.

Objetivo 4: Potenciar el ascenso, en la medida de los posible, de mujeres en puestos de responsabilidad.

Actuación 1: Se realizarán evaluaciones periódicas para controlar los ascensos y contrataciones en puestos de responsabilidad.

Actuación 2: Se fomentará, dentro de la política de **Responsabilidad Social de Género** de Macsa, la concienciación de los/as Altos Cargos en materia de acceso a puestos de responsabilidad de mujeres.

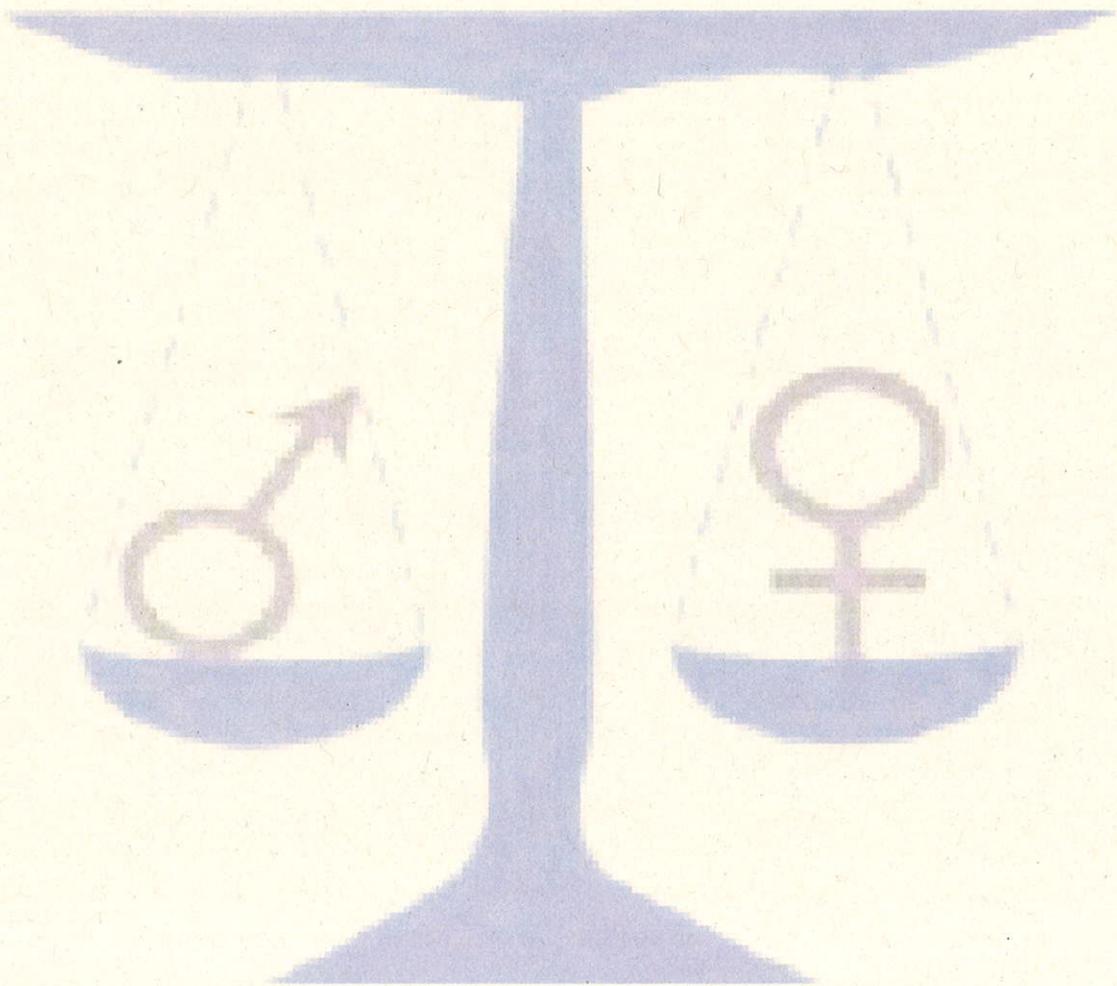


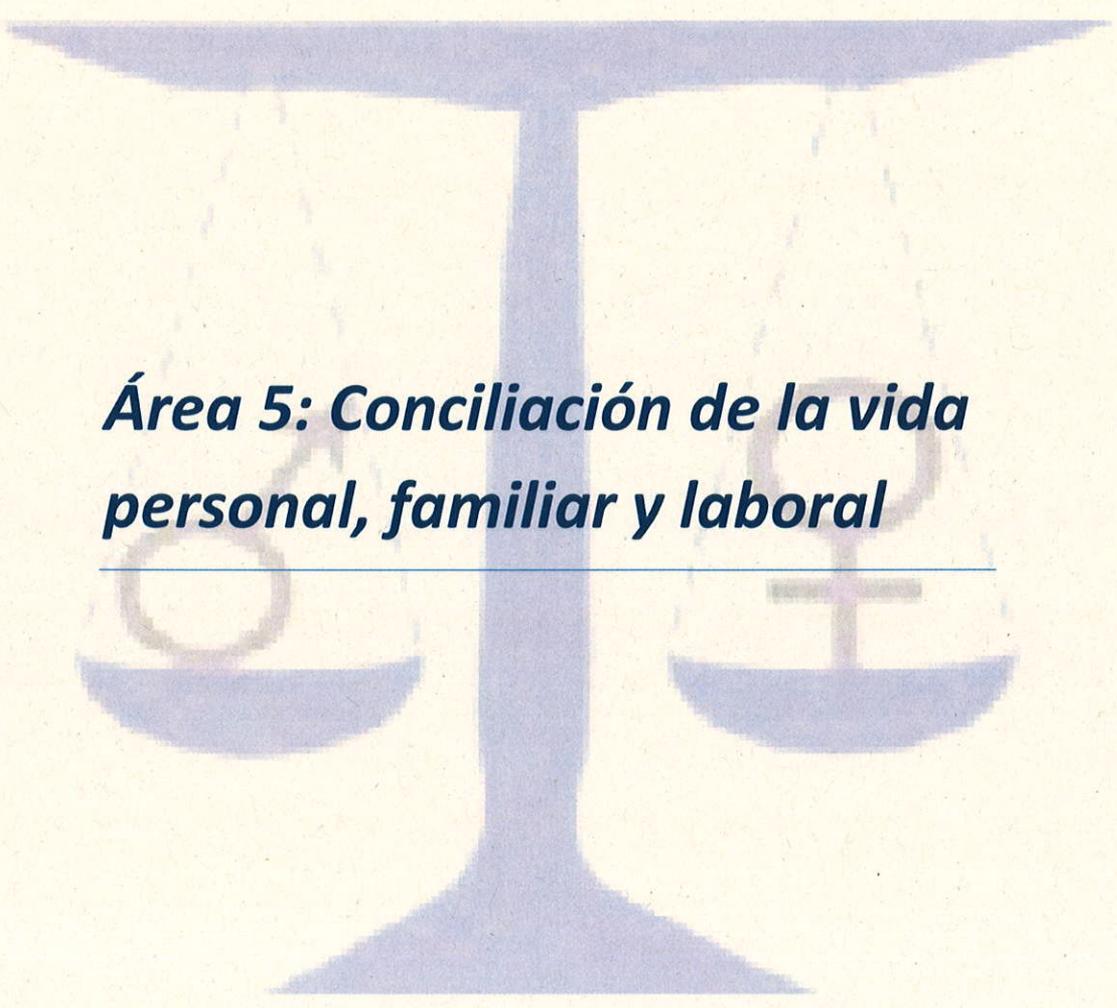
Área 4: Política Retributiva

Objetivo 1: Mantener una política retributiva en trabajos de igual valor y funciones entre mujeres y hombres.

Actuación 1: Se elaborará un **Catálogo de Puestos de Trabajo y sus Funciones específicas**, con el fin de evaluar si existe **Discriminación Indirecta** en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Actuación 2: Se realizará un seguimiento de las contrataciones por grupo profesional, sexo y remuneración.





Área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 1: Se establecerán medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Actuación 1: Se redactará un documento informativo dedicado, exclusivamente, a informar sobre las **medidas de conciliación** existentes en Macsa.

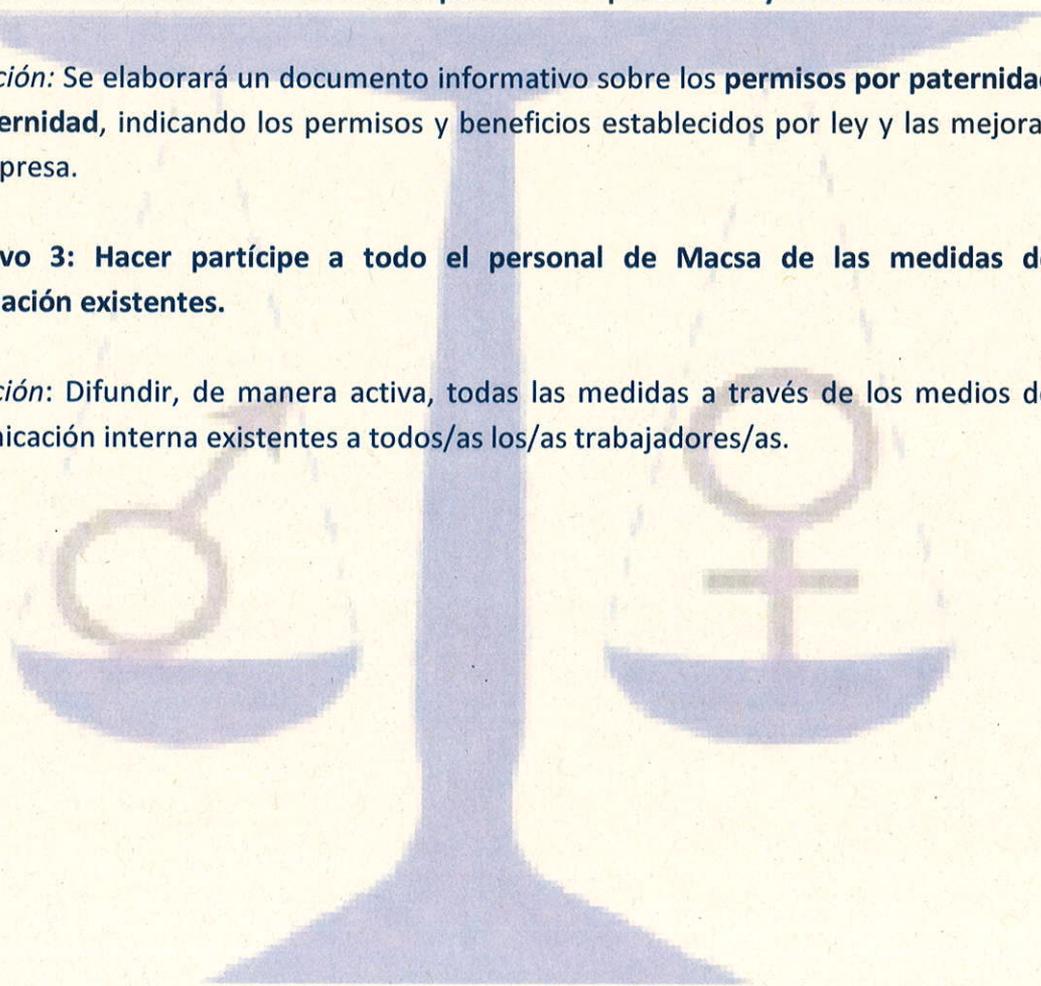
Actuación 2: El documento anterior (actuación 1) estará incluido en el **Manual de Acogida** para las nuevas incorporaciones.

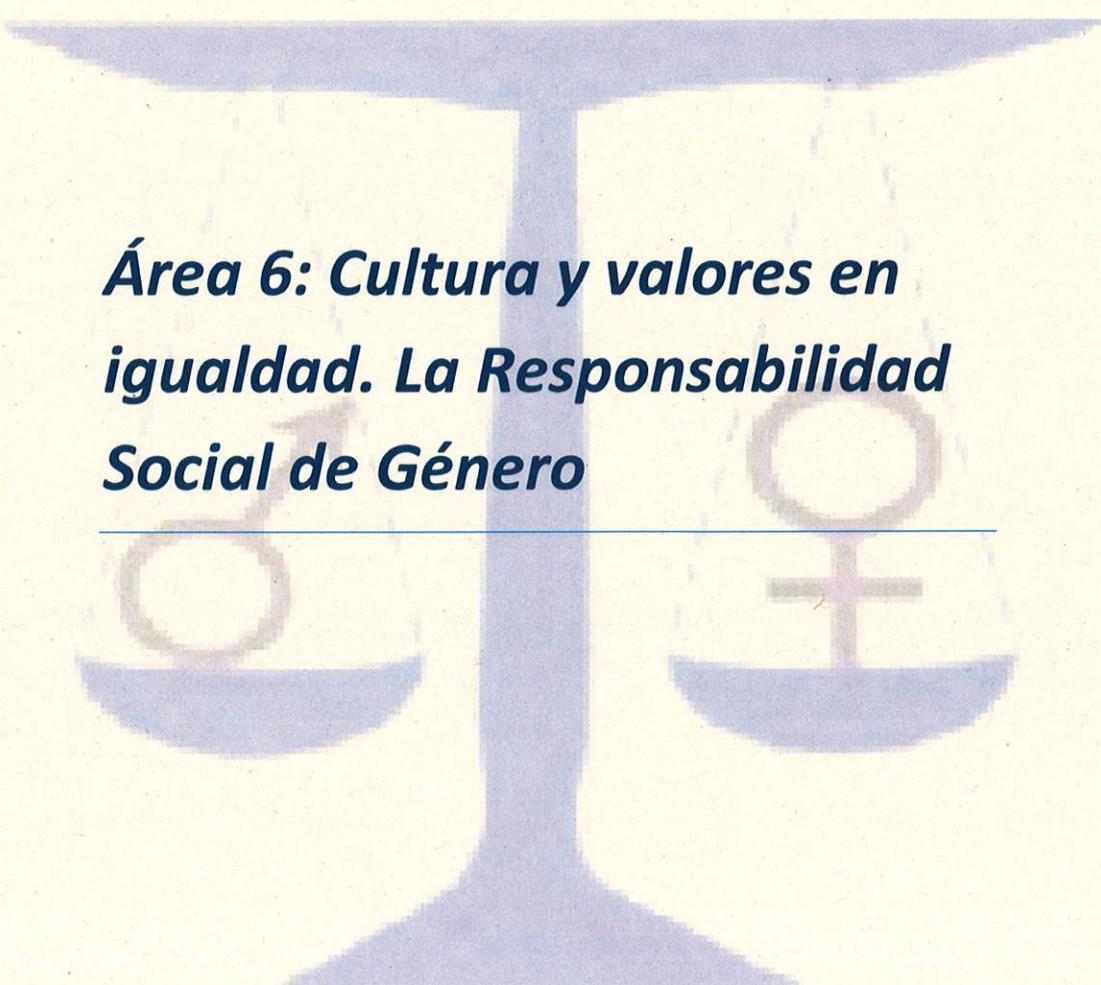
Objetivo 2: Fomentar el disfrute de los permisos de paternidad y maternidad.

Actuación: Se elaborará un documento informativo sobre los **permisos por paternidad y maternidad**, indicando los permisos y beneficios establecidos por ley y las mejoras de empresa.

Objetivo 3: Hacer partícipe a todo el personal de Macsa de las medidas de conciliación existentes.

Actuación: Difundir, de manera activa, todas las medidas a través de los medios de comunicación interna existentes a todos/as los/as trabajadores/as.





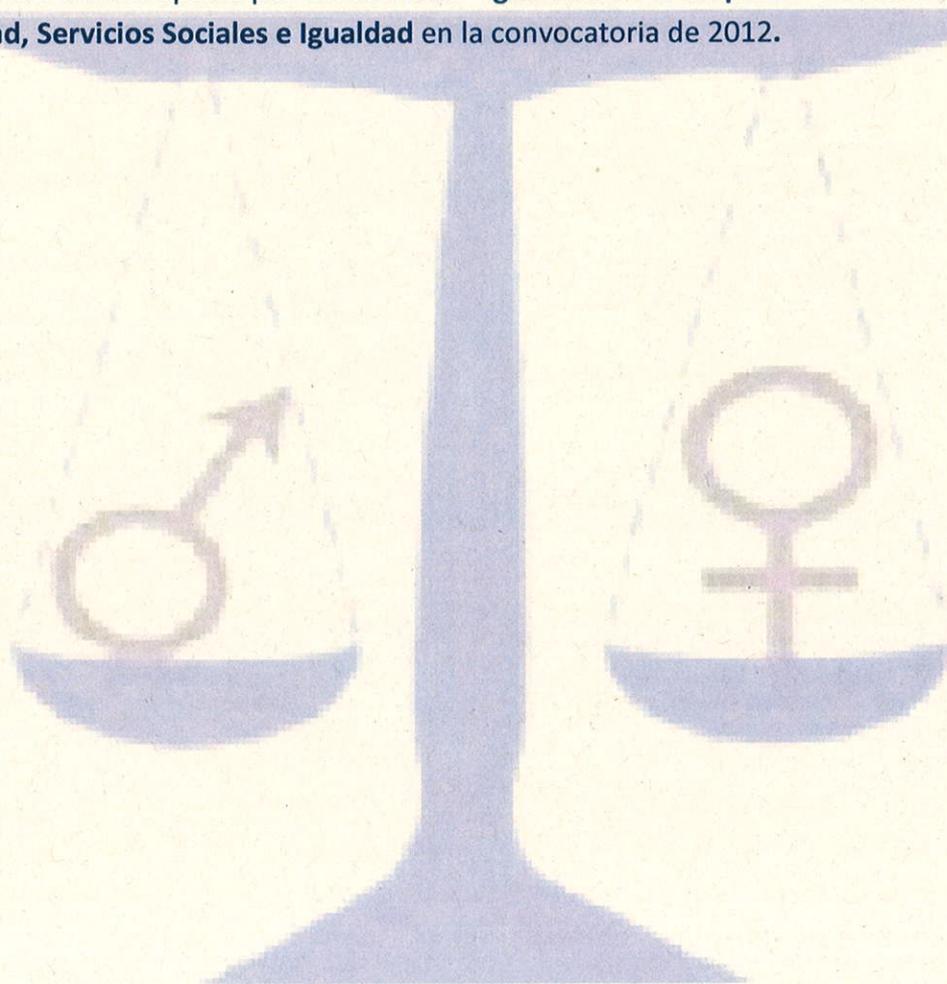
***Área 6: Cultura y valores en
igualdad. La Responsabilidad
Social de Género***

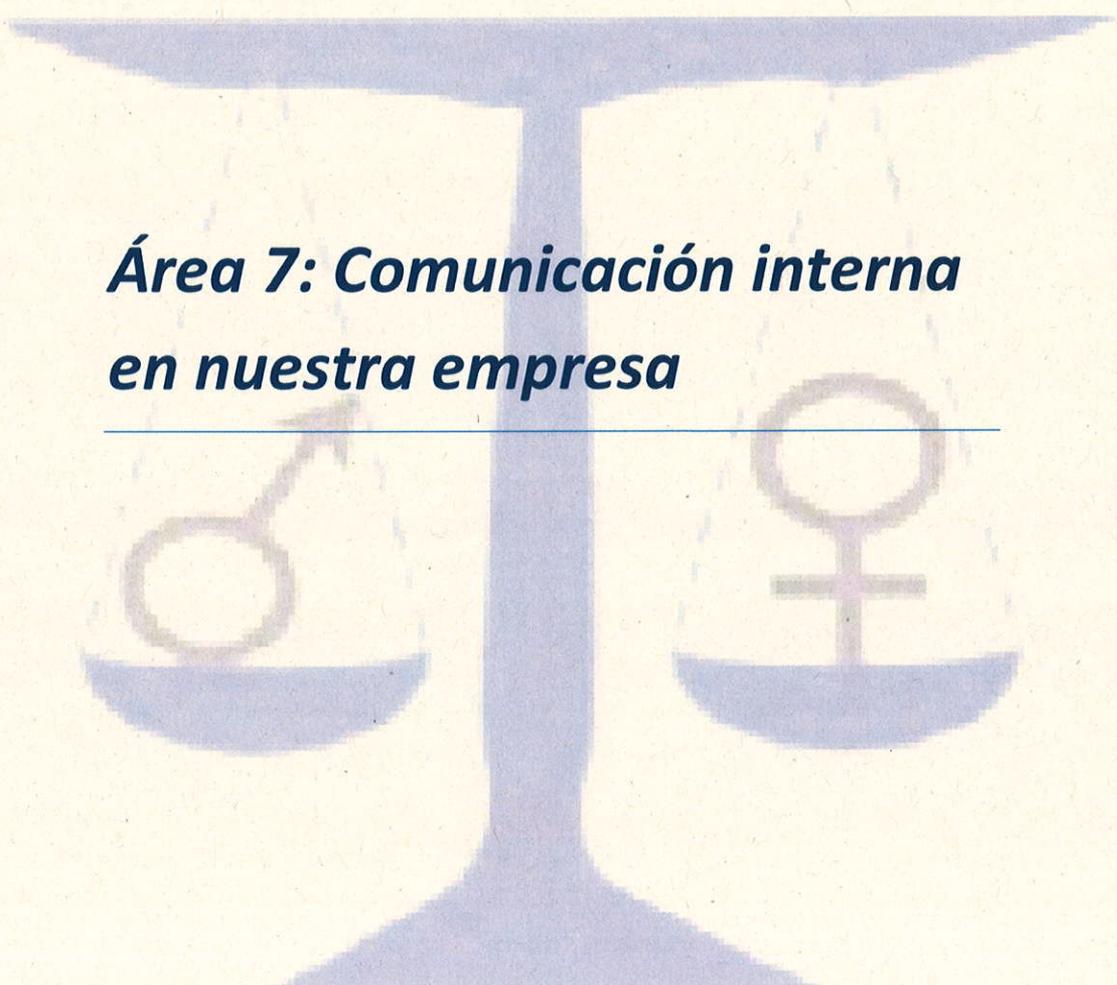
Objetivo 1: Introducir en la Cultura Empresarial de Macsa el concepto de Responsabilidad Social de Género.

Actuación: Integrar el Enfoque de Género, de forma transversal, en la misión, los valores y, en definitiva, en la Estrategia Empresarial de Macsa.

Objetivo 2: Una vez cumplido el Objetivo 1, se dará a conocer el compromiso de Macsa al exterior.

Actuación: Macsa optará por el Distintivo “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la convocatoria de 2012.





***Área 7: Comunicación interna
en nuestra empresa***

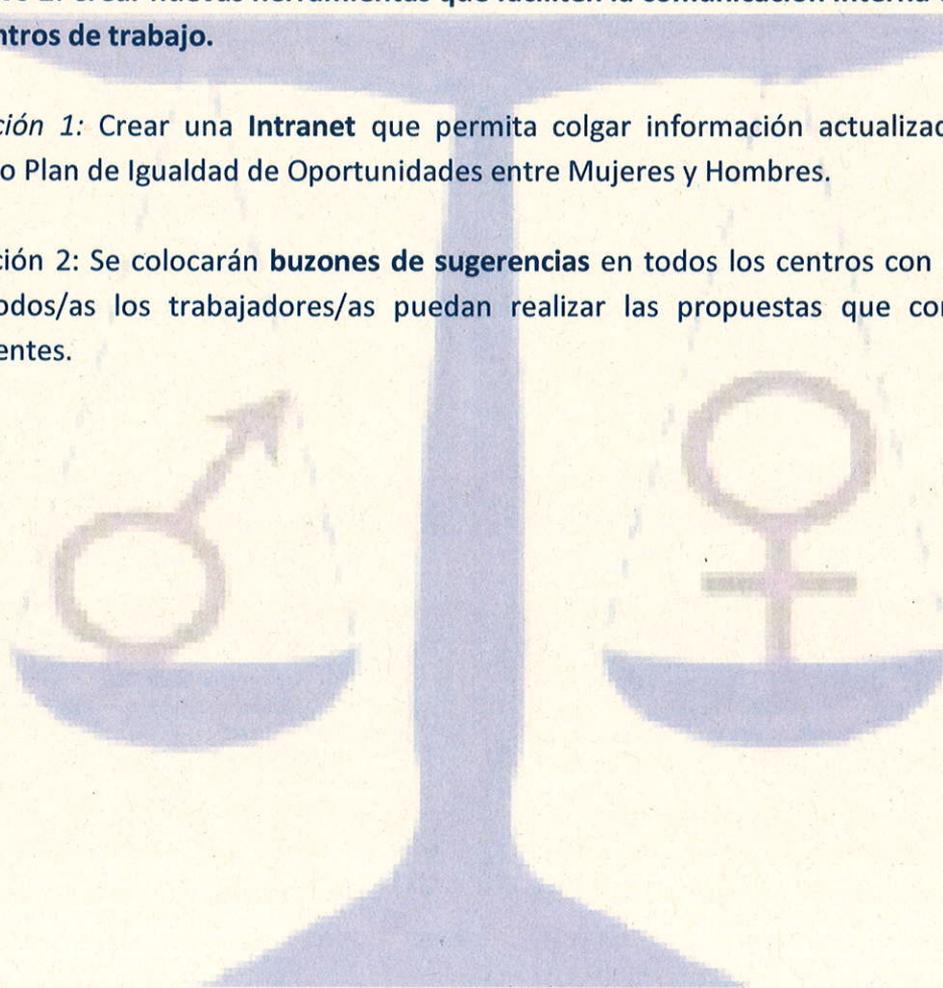
Objetivo 1: Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género, de forma transversal, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.

Actuación: Introducir la **Perspectiva de Género** en la comunicación y en los documentos internos, tanto en el uso del lenguaje (directo/directora, jefe/jefa, técnico/técnica, trabajadores/trabajadoras, o el personal, etc.), como el empleo de imágenes.

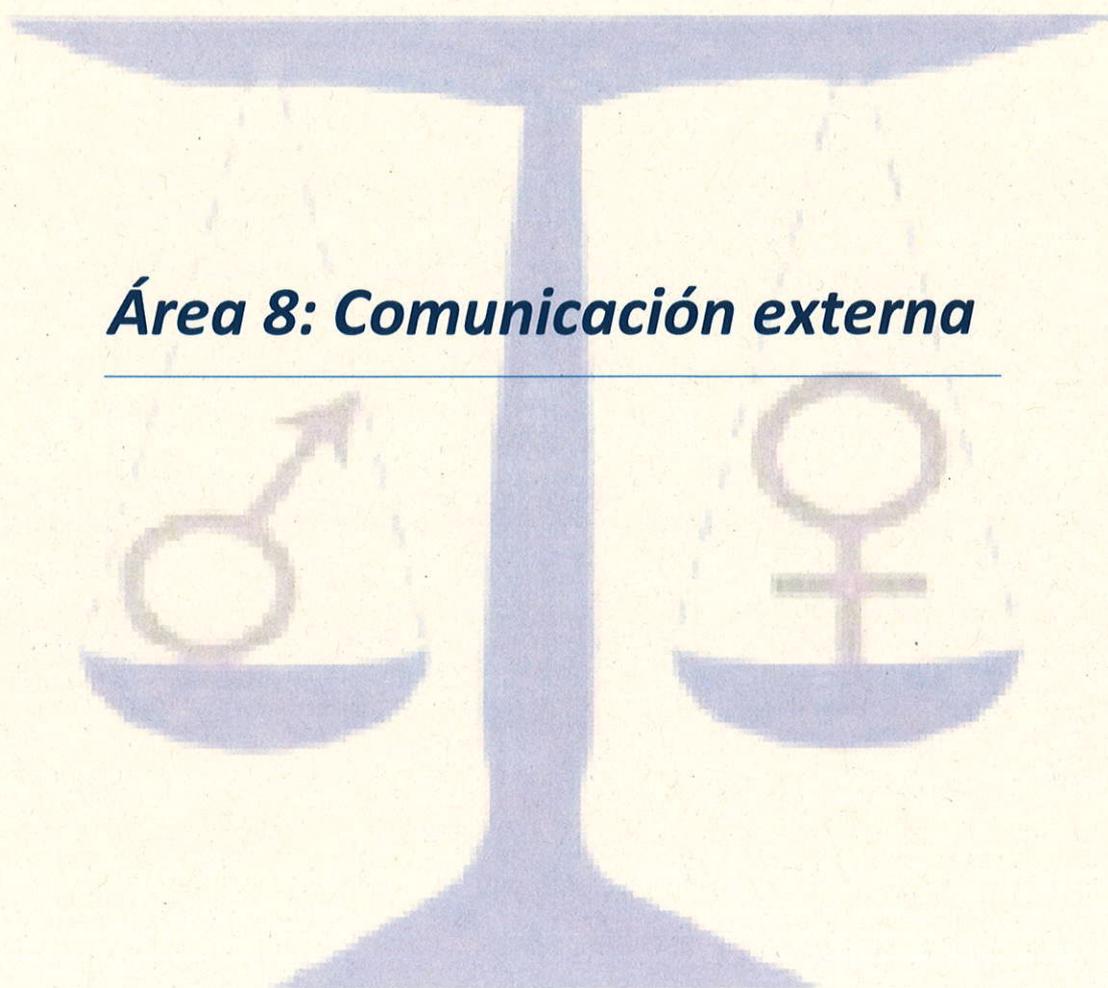
Objetivo 2: Crear nuevas herramientas que faciliten la comunicación interna en todos los centros de trabajo.

Actuación 1: Crear una **Intranet** que permita colgar información actualizada sobre nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Actuación 2: Se colocarán **buzones de sugerencias** en todos los centros con el fin de que todos/as los trabajadores/as puedan realizar las propuestas que consideren pertinentes.



Área 8: Comunicación externa



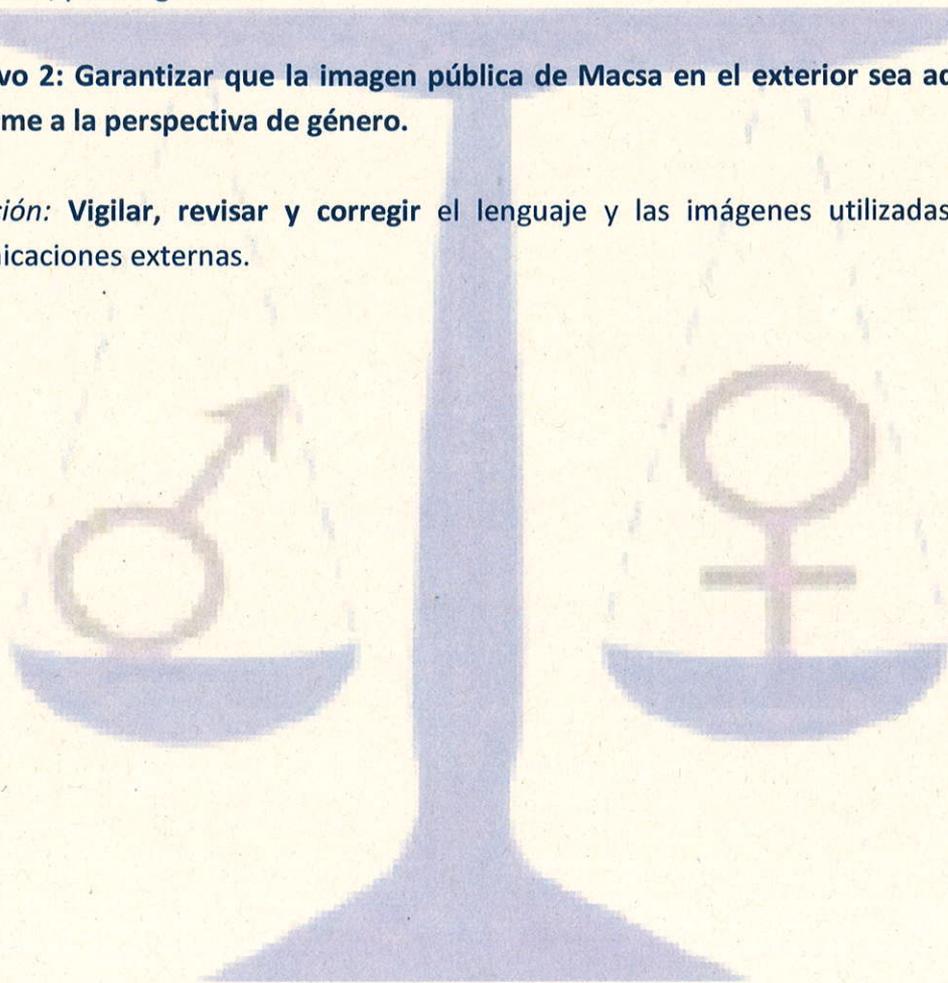
Objetivo 1: Dar a conocer el compromiso de Macsa con la igualdad y la conciliación de cara al exterior con el fin de convertirnos en un referente entre las empresas públicas.

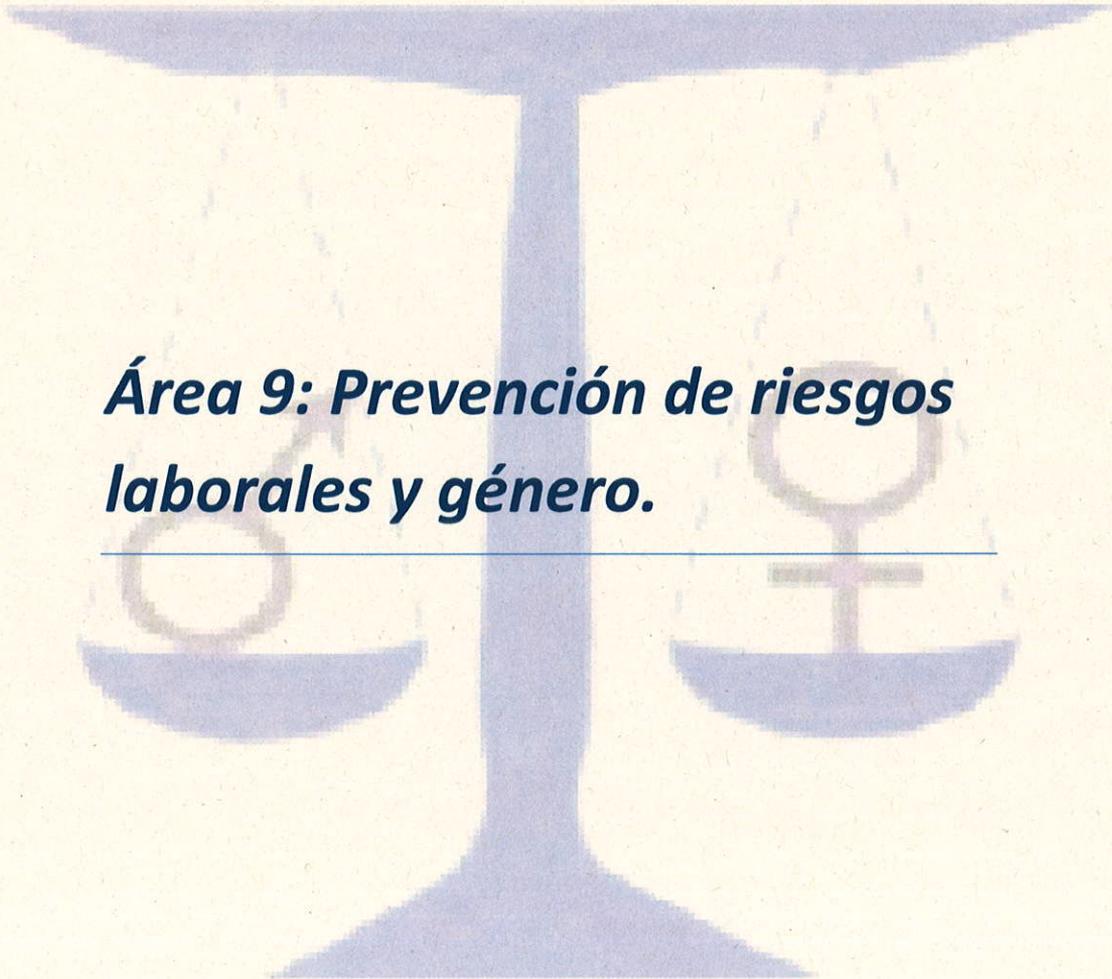
Actuación 1: Participar en jornadas y foros de encuentro entre empresas para la difusión de buenas prácticas en la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Actuación 2: Impulsar la **creación de redes**, entre Empresas Públicas del Ayuntamiento de Madrid, por la igualdad.

Objetivo 2: Garantizar que la imagen pública de Macsa en el exterior sea adecuada conforme a la perspectiva de género.

Actuación: **Vigilar, revisar y corregir** el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones externas.



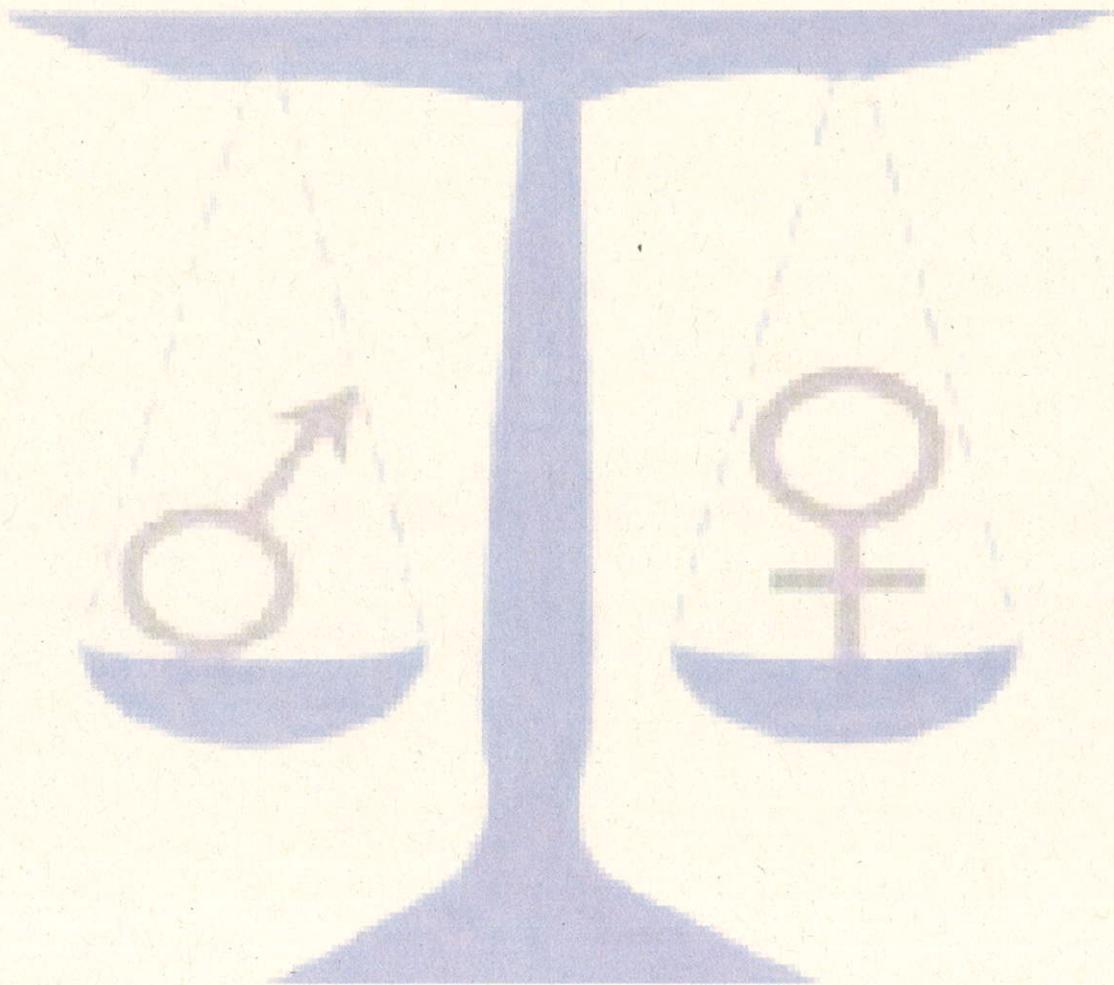


***Área 9: Prevención de riesgos
laborales y género.***

Objetivo: Incluir la perspectiva de género en temas referentes a la salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Actuación 1: Realizar un seguimiento de las **revisiones médicas** de los/las trabajadores/as de Macsa, realizadas por una empresa externa, con el fin de comprobar si cumplen con la **Perspectiva de Género**.

Actuación 2: Se prestará especial atención a mujeres en situación de **maternidad o embarazo**.





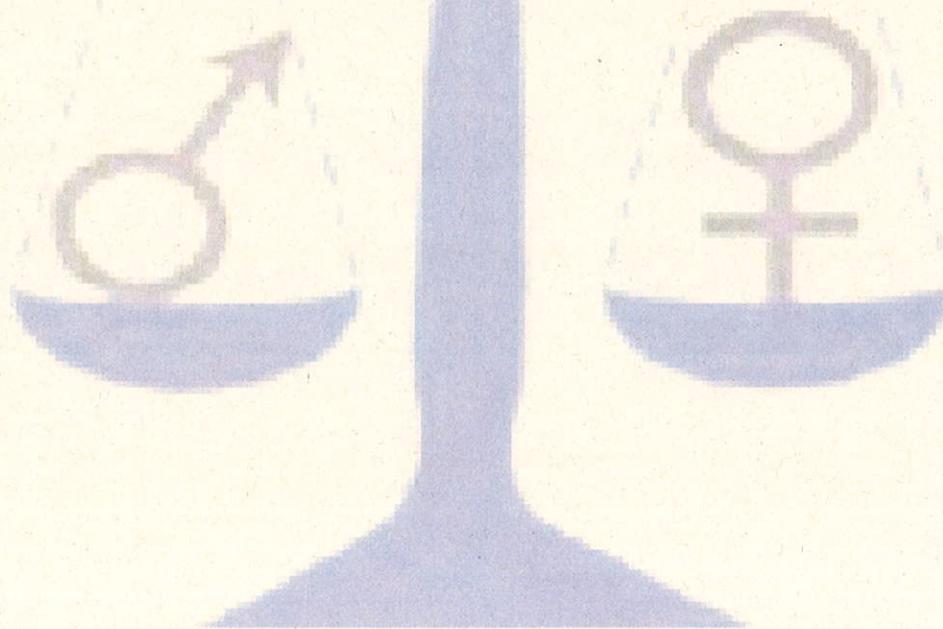
Área 10: Género y Diversidad

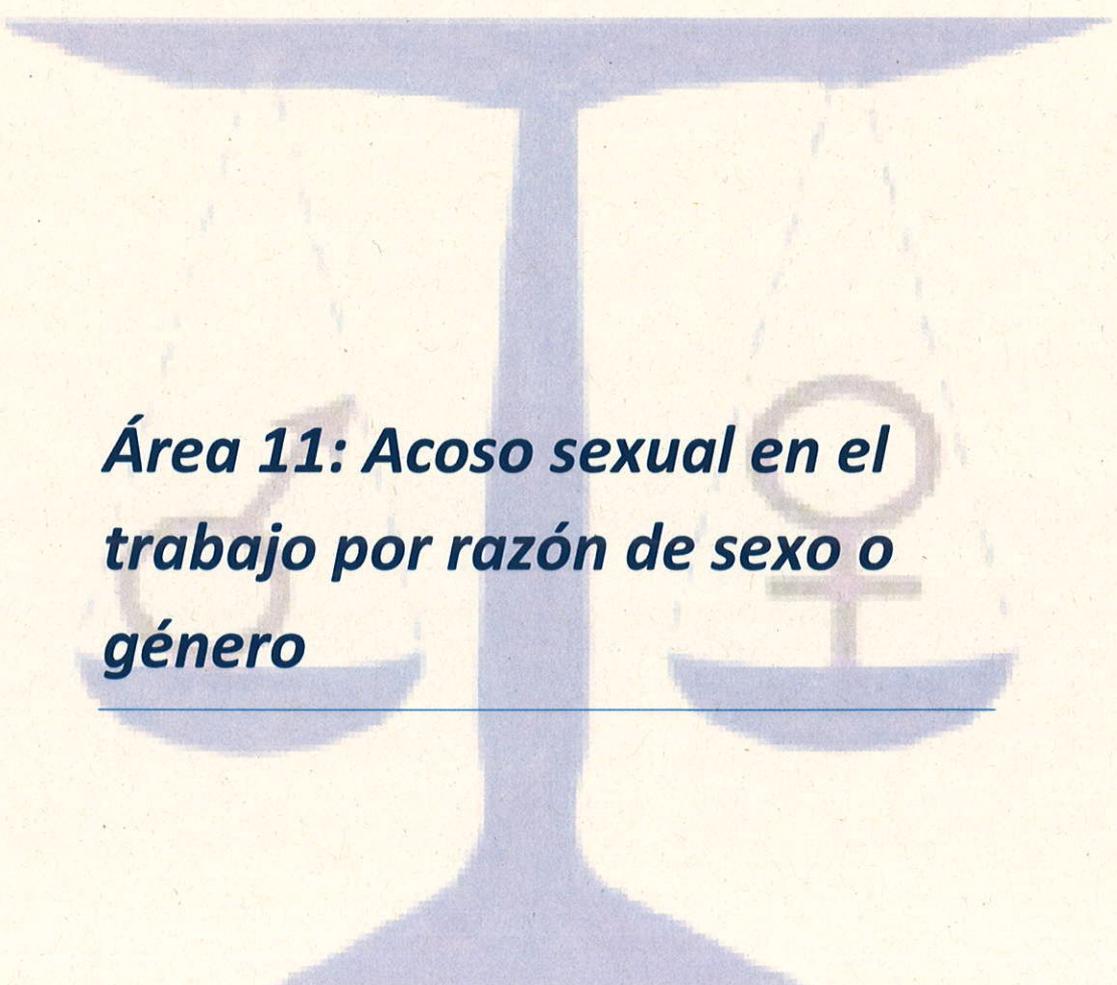
Objetivo: Contribuir en la integración de personas con discapacidad desde una perspectiva de género.

Actuación 1: En base al artículo 59 del Estatuto del Empleado Público, "En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos % de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Esta reserva deberá respetar, en todo caso, el **Principio de Igualdad de Oportunidades**.

Actuación 2: Contactar con entidades sin ánimo de lucro, dedicadas a la integración laboral de personas con discapacidad, con el fin de valorar una colaboración a medio plazo.





***Área 11: Acoso sexual en el
trabajo por razón de sexo o
género***

Objetivo 1: Prevenir y eliminar cualquier tipo acoso por razón de sexo o género.

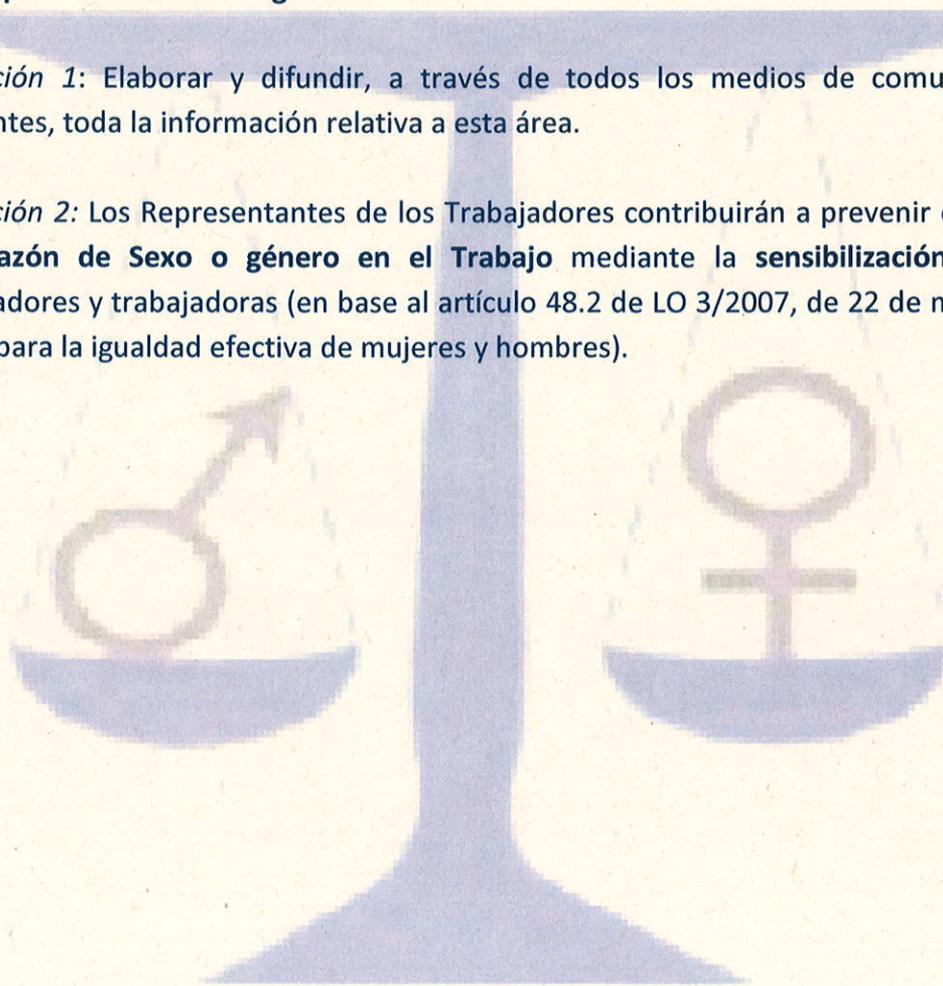
Actuación 1: Se establecerá una **Declaración de Principios**, firmada por la Gerencia, contra el **Acoso Sexual laboral por razón de sexo o género**.

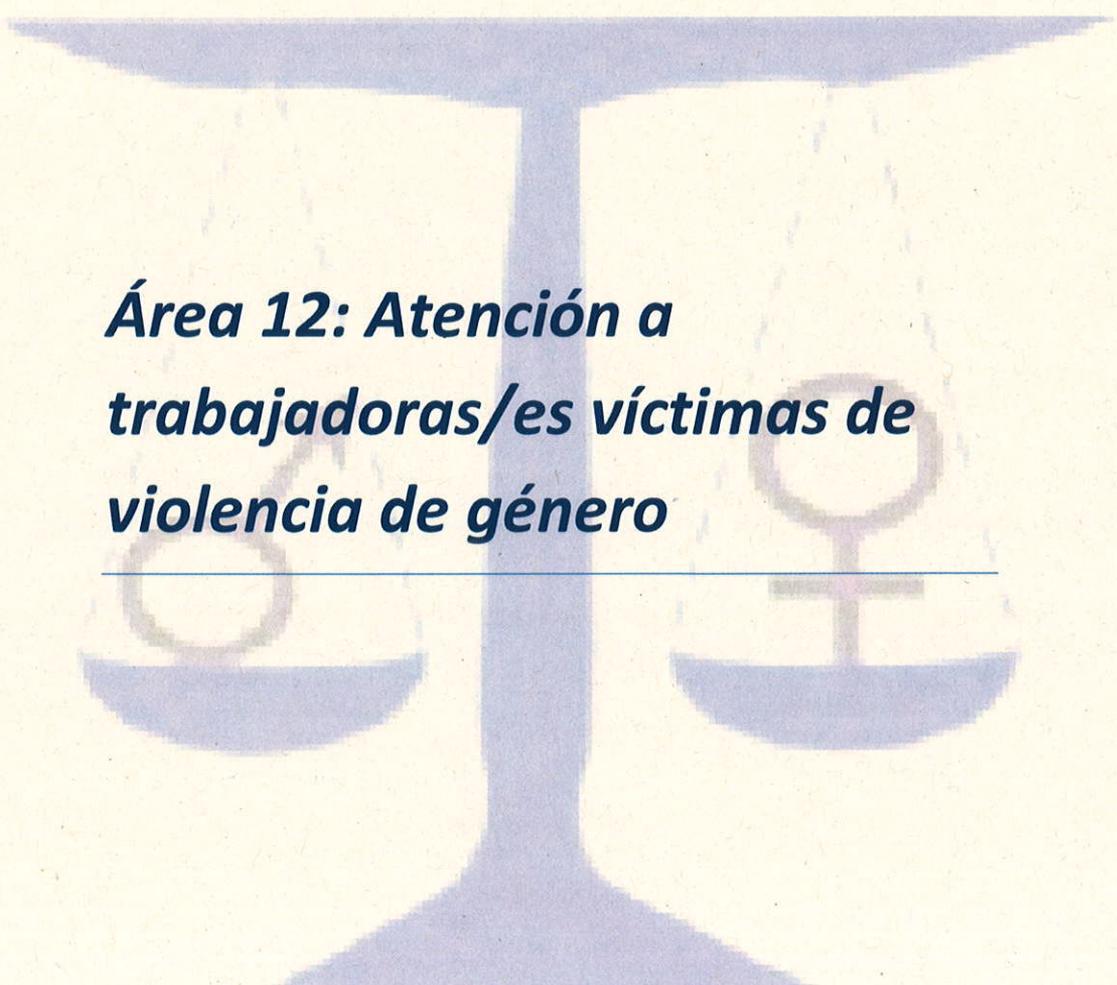
Actuación 2: Se designará a una **persona responsable** en cada centro para el tratamiento responsable de **Acoso Sexual por razón de sexo o género**.

Objetivo 2: Informar a toda la plantilla de las medidas existentes en materia de Acoso por razón de sexo o género.

Actuación 1: Elaborar y difundir, a través de todos los medios de comunicación existentes, toda la información relativa a esta área.

Actuación 2: Los Representantes de los Trabajadores contribuirán a prevenir el **Acoso por Razón de Sexo o género en el Trabajo** mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras (en base al artículo 48.2 de LO 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).





***Área 12: Atención a
trabajadoras/es víctimas de
violencia de género***

Objetivo: Difundir el compromiso de Macsa contra la Violencia de Género atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres que pudieran sufrir este tipo de violencia.

Actuación 1: Elaborar un **Protocolo de Actuación** para trabajadores/as de Macsa víctimas de **Violencia de Género**.

Actuación 2: Elaborar un documento informativo sobre los **derechos de las mujeres Víctimas de Violencia de Género** en base a la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Actuación 3: Macsa **incluirá a los hombres** en la aplicación de los derechos reconocidos en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

