

**PLAN DE IGUALDAD**  
**DEL GRUPO ARAMARK (ARAMARK SERVICIOS DE CATERING, S.L.U Y ARAMARK SERVICIOS**  
**INTEGRALES, S.A.U)**

ÍNDICE

- 1. Introducción y principios del plan de igualdad
- 2. Plan de igualdad
  - 1.
  - 2.
    - 2.1. Definiciones y glosario
    - 2.2. Características del plan de igualdad
    - 2.3. Estructura del plan de igualdad
      - a. Objetivos generales y específicos
      - b. Ámbito de aplicación
      - c. Vigencia
      - d. Comisión de seguimiento
      - e. Solución extrajudicial de conflictos

UGT  
Frente Igualdad

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right and bottom.

## 1. INTRODUCCIÓN Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Sobre el Grupo Aramark

Durante más de 75 años en el mundo y más de 25 años en España, en Aramark hemos creado experiencias innovadoras y memorables en servicios de alimentación y gestión de instalaciones, donde las personas trabajan, estudian, se recuperan y se divierten.

El compromiso de Aramark es adelantarse a las necesidades de los consumidores y las consumidoras, hacer lo que prometemos y mucho más. Porque la excelencia va más allá de un servicio impecable, la excelencia la conseguimos poniéndonos en el lugar de la otra persona.

En Aramark soñamos: *We Dream*. Soñamos con innovar, con mejorar el día a día. Pero también hacemos: *We do*. En Aramark, actuar es sinónimo de ofrecer un servicio de calidad excelente, consistente y constante. Esta combinación, equilibrada entre la mirada puesta en el futuro y la importancia del ahora, es la que nos hace únicos. Y todo esto se hace realidad gracias a todos y cada uno de los empleados y las empleadas que la componen. Entendemos que nuestro equipo es literalmente la cara visible de nuestra empresa. Es por eso que, nuestra plantilla está en un permanente desarrollo profesional basado en la formación continua. Lo esencial es que cuando trabajen en Aramark, tengan la seguridad de que están colaborando con las personas adecuadas, por sus cualidades y por su actitud. Tenemos un compromiso entre la Empresa y nuestro personal. Así es Aramark.

El enfoque: Fomentar el Cuidado a las personas consumidoras. Fomentar el Éxito de la clientela. Fomentar el compromiso de nuestro personal. Fomentar el valor para el Grupo de Accionistas. Fomentar la relación con las Comunidades Locales.

La misión: Proporcionar experiencias que enriquecen y nutren vidas.

Los valores: Vender y servir con pasión. La Front Line es lo primero. Fijar objetivos. Actuar. Ganar. Siempre con integridad y respeto.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres son una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la compañía quienes son el contacto directo con la clientela y los consumidores y consumidoras.

### Compromiso del grupo Aramark por la Igualdad

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las

1998

1998

1998

1998

1998

1998

1998

1998

1998



desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

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

Este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

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

Los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción) forman parte de los principios propios de Aramark y ofrecen una nueva dimensión a las Prácticas Empresariales responsables. Estas prácticas se basan en principios aceptados a nivel universal, para fomentar nuevas iniciativas de innovación y la formación de sociedades con las comunidades con las que el grupo Aramark trabaja y con otras organizaciones.

El grupo Aramark declara públicamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de tratos de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como principio básico y estratégico de nuestra política empresarial.

En todos los ámbitos de nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, y en nuestro lenguaje e imagen corporativa, asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

290

00230615

A



Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

### 2.1 Definiciones y glosario

#### Acciones positivas

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

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

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

#### Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

#### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

265

2000  
S. J. J.

2000

Sanab

### Discriminación directa e indirecta

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

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

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

### Discriminación por embarazo o maternidad

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

### Diversidad

Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

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

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

### Indemnidad frente a represalias

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

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

2010

CC 00



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

#### Personas divorciadas

Se entiende como persona divorciada o separada quién tenga reconocida dicha situación y asignada por sentencia judicial o bien la custodia plena o bien la custodia compartida asumiendo ese progenitor el peso de la custodia.

#### Promociones de la igualdad en la negociación colectiva

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

#### Subrepresentación

Se considera que existe subrepresentación en aquellas categorías y puestos en los que las mujeres no alcancen el 40% de la fuerza de trabajo.

#### Tutela jurídica efectiva

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

#### Víctima de violencia de género

Víctima de la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

A efectos de este plan, en atención a lo establecido en la medida 8, se considerará como víctima de violencia de género a aquella mujer que, habiendo denunciado dicha situación a las autoridades, le hayan sido concedidas medidas cautelares y dicha trabajadora lo haya acreditado a las agentes de igualdad de la Empresa. Para dicha acreditación, la trabajadora facilitará el auto de medidas cautelares ocultando la información que considere confidencial, mostrando y retirando el original.

#### Violencia de género

La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

2008



065

## 2.2 Características generales del Plan de Igualdad

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla, a través esencialmente de sus representantes).
- Es preventivo, y ha sido preparado para eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo en el futuro.
- Las medidas del plan tienen un objetivo común y es por ello por lo que el conjunto es coherente.
- El plan tiene una vocación dinámica y abierta a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo y aquello detectado a partir de su seguimiento y evaluación.
- El plan se suscribe con la asunción por parte de la Empresa del compromiso de garantizar que se destinarán los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2.3 Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
2. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

James GARCIA  
CCOO

3. Seguimiento y evaluación a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

2000

**a. Objetivos generales y específicos**

Las medidas de actuación se componen de los objetivos generales, los objetivos específicos de cada ámbito y a su vez, las medidas de desarrollo de los objetivos. Los objetivos generales se refieren a las líneas maestras del plan de igualdad y a aquellos temas genéricos, respecto de los que es necesario actuar.

Los objetivos generales del plan se basan en los siguientes principios:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

A partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos y el conjunto de medidas que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas. Así, se han establecido las siguientes áreas de intervención:

1. Selección y contratación.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Retribución.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.
6. Salud laboral.
7. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
8. Violencia de género.
9. Comunicación y sensibilización.

CCO  
SUS  
CO

Forma

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

H. S. P.

J. C. M.



Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### b. **Ámbito de aplicación**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el Grupo Aramark, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de las empresas que lo conforman (ARAMARK SERVICIOS DE CATERING, S.L.U Y ARAMARK SERVICIOS INTEGRALES, S.A.U).

No obstante lo anterior, será facultad de la Comisión de Seguimiento la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias de los Convenios Colectivos de aplicación en cada provincia o sector y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.

Es asimismo facultad de la Comisión de Seguimiento:

- Negociar, si fuera oportuno, la integración al presente plan de igualdad de otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.
- Negociar la integración y la adaptación de las medidas del presente plan de igualdad para su aplicación a otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.
- Instar a las partes para el impulso de la negociación de un nuevo plan de igualdad para otras empresas que el grupo pueda adquirir o gestionar en el ámbito territorial descrito en este apartado.

#### c. **Vigencia**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

#### d. **Comisión de seguimiento**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión será paritaria y estará formada por:





- 3 miembros de UGT, además de un asesor externo, pudiendo acudir hasta dos asesores en el caso que sea necesario.
- 3 miembros de CCOO, además de un asesor externo, pudiendo acudir hasta dos asesores en el caso que sea necesario.
- 6 miembros del Grupo Empresarial Aramark, además de un asesor externo, pudiendo acudir hasta dos asesores en el caso que sea necesario.

Por lo que respecta a la representación de la parte social, a la hora de la constitución de la comisión de seguimiento, con independencia del número de miembros de cada organización que conformen dicha comisión, se atenderá al porcentaje de representatividad en la Empresa de cada una de las organizaciones sindicales. Los datos relativos a dicha representatividad se acreditarán con un certificado emitido por organismo competente de la Seguridad Social que será solicitado por la Empresa.

La misma realizará un seguimiento cuatrimestral durante el primer año y semestral durante los años siguientes. Podrá adaptar, durante la vigencia del plan, los objetivos y medidas en caso que sea necesario.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Interpretación del Plan de Igualdad

**e. Solución extrajudicial de conflictos**

Se establece la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación; y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y se someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

300

*[Handwritten signature]*

~~CCOO~~

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 1. ACCESO Y SELECCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Revisar los procedimientos existentes de selección, asegurando que sean objetivos, basados en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (con lenguaje, connotaciones e imágenes no sexistas).	Documento del procedimiento.	Departamento de selección	A partir de la firma del Plan.
2. Revisar y difundir el manual de selección que contempla recomendaciones para una selección no sexista y asegurar que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Todos los procesos aplican los contenidos del manual.	Departamento de selección	Primer año de vigencia del plan de igualdad
3. Asegurar que todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Departamento de selección	A partir de la firma del Plan.
4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	Departamento de selección	A partir de la firma del Plan
5. Revisar el catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, posición del nivel jerárquico de cada categoría, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc.	Descripción de puestos y valoración realizada.	Departamento de selección	Desde la firma del Plan.

*Guerra*

*UGT*

*[Signature]*

*[Signature]*

1

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



*[Handwritten signature]*

<p>6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones, áreas y provincias de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Si fuera necesario, hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las razones por las cuales es difícil mejorar la representatividad de género en las incorporaciones a puestos en los que existe un desequilibrio de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de candidaturas por sexo presentadas.</li> <li>- Número de mujeres preseleccionadas</li> <li>- Número de hombres preseleccionados.</li> <li>- Número de personas presentadas.</li> <li>- Número de mujeres seleccionadas.</li> <li>- Número de hombres seleccionados.</li> </ul> <p>Los indicadores se facilitarán siempre y cuando las candidaturas lo especifiquen.</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>Recogida de información anualmente y a partir del primer año de vigencia del plan de igualdad y realización del análisis una vez se disponga de la información.</p>
---	---	----------------------------------	--

*[Handwritten signature]*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:** Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
<p>1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.</p>	<p>Número de veces que se aplica la medida de acción positiva</p> <p>Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados.</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>A partir de la firma para la selección realizada directamente por el dpto. de</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



			Selección y a partir del mes de febrero de 2019 para el resto de personal.
2. Publicar las vacantes de puestos fijos a cubrir en los centros de la provincia, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a la mayor parte del personal.	- Número de convocatorias de vacantes ofertadas - Número de vacantes publicadas.	Departamento de selección	A partir del mes de febrero de 2019
3. Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como de promociones.	Número total de candidaturas internas seleccionadas / número total de personas contratadas. Número total de vacantes.	Departamento de selección	A partir del mes de febrero de 2019
4. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos donde las mujeres estén subrepresentadas.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de fuentes de reclutamiento utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Departamento de selección	A partir del mes de febrero de 2019

3

## 2. CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:** Aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la política de contratación, incluyendo medidas de acción positiva, para mejorar la situación de las trabajadoras, en los casos que sea necesario.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Departamento de selección	A partir del mes de octubre de 2018
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada con carácter indefinido, del mismo o distinto centro de la misma provincia, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	Departamento de selección / Gerencia de centros	A partir del mes de octubre de 2018
3. Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, se priorizará la selección interna, donde tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo/Número de personas presentadas en cada proceso indicando el tipo de contrato y jornada que tenían los que se	Departamento de selección / Gerencia de centros	A partir del mes de octubre de 2018. El traslado de la información de los indicadores se realizará una vez se desarrolle la

*CCO*

065

4



presentaron	Número de mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida/ Número de vacantes de más horas.	herramienta necesaria para recopilar los datos.
4. Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante de contrato indefinido, cumpliendo con el perfil idóneo y con las competencias del puesto, tendrán preferencia las mujeres con contrato fijo discontinuo.	Número de mujeres que pasan de c. fijo discontinuo Número de vacantes contrato indefinido Número de personas presentadas en cada proceso indicando el tipo de contrato y jornada que tenían los que se presentaron Numero de mujeres que pasan a contrato indefinido, por aplicación de esta medida.	A partir del mes de octubre de 2018. El traslado de la información de los indicadores se realizará una vez se desarrolle la herramienta necesaria para recopilar los datos.
5. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad cognitiva y física (discapacidad), se procurará contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Número de mujeres y hombres con diversidad cognitiva y física (discapacidad)/ Número total de personas con diversidad cognitiva y física (discapacidad) contratadas.	A partir del mes de octubre de 2018



*[Handwritten signature]*

6. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, tipo de jornada (parcial o completa), grupo profesional, puesto, categoría, secciones provincias y en su caso los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, periodo de prueba, incomparecencia...), para su análisis a la Comisión de Seguimiento. Se facilitará la información relativa al personal de alta a fecha 30 de abril de cada año.	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, tipo de jornada, grupo profesional, categoría, sección puesto, provincias y en su caso motivos de cese.	Departamento de selección	A partir del mes de noviembre de 2018 y posteriormente el mes de mayo de cada año.
--	--	---------------------------	--

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3. PROMOCIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos que será objetivo y público.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Analizar en la Comisión de Seguimiento periódicamente los procedimientos y criterios establecidos por la Empresa para la promoción interna de la plantilla (perfil profesional, requisitos e idoneidad para el puesto, formación, etapas del proceso de selección y quienes son los responsables del proceso) para garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso.	Entrega con periodicidad anual de la documentación/información del proceso de selección y las incidencias. Resultados del análisis anual realizado por la Comisión de Seguimiento.	Comisión de seguimiento, una vez facilitados los datos por el departamento de desarrollo	A partir del mes de octubre de 2018
2. Publicar las vacantes para la promoción en las provincia, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso, etc.), garantizando que la información sea accesible a la mayor parte del personal.	Número de vacantes publicadas y comunicadas Número de vacantes convocadas.	Departamento de selección / Gerencia de centros	A partir del mes de octubre de 2018
3. Informar a la persona candidata sobre el resultado del proceso de selección. En los procesos de selección en los que el departamento de selección	Número de personas informadas desagregadas por sexo.	Departamento de	A partir del mes de octubre de 2018

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



<p>intervenga, se orientará a las personas no seleccionadas sobre puestos a los que podrían optar por su perfil, sus áreas de mejora y resaltando sus cualidades.</p>	<p>Número de personas candidatas no promocionadas desagregadas por sexo.</p> <p>Número total de procesos</p> <p>La Comisión de Seguimiento valorará la necesidad de inclusión de nuevos indicadores</p>	<p>selección / Gerencia de centros.</p>	
<p>4. Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente, una vez analizada la información de la que la Empresa dispone.</p>	<p>Número de niveles de estudios formación registrados.</p> <p>Total de plantilla</p>	<p>Departamento de selección / Gerencia de centros</p>	<p>A partir del mes de febrero de 2019</p>
<p>5. Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.</p>	<p>Número de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente desagregadas por sexo.</p> <p>Número total de vacantes de dichos puestos.</p>	<p>Departamento de selección.</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>
<p>6. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección</p>	<p>Número de personas (mujeres y hombres) formadas.</p>	<p>Departamento de formación.</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*CCO*

<p>de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.</p>	<p>Número de personas responsables de la selección.</p>	<p>Departamento de selección y Departamento de desarrollo</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>
<p>7. Realizar un seguimiento de los casos anuales de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada (identificando también las personas en reducción de jornada con independencia de la jornada previa a la solicitud de reducción), y categoría que contenga el puesto de origen y destino.</p>	<p>Promociones por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada (identificando también las personas en reducción de jornada con independencia de la jornada previa a la solicitud de la reducción), y categoría que contenga el puesto de origen y destino.</p>	<p>Especificación de las promociones derivadas de la publicación de las vacantes como establece la medida 3.1.2</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>
<p>8. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.</p>	<p>Número de mujeres en niveles directivos Número de puestos de niveles directivos total Número de mujeres mandos intermedios</p>	<p>Departamento de selección</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>

*Juan*  
*Juan*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*061*



	Número total de mandos intermedios		
9. Se informará a la Comisión de Seguimiento los ceses producidos hasta un año después de la efectividad de la promoción y los motivos del mismo.	Informe anual con los ceses producidos después de una promoción hasta un año después de la efectividad de la promoción.	Departamento de selección	A partir del mes de octubre de 2019.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:** Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas desarrollando las siguientes medidas para alcanzar a lo largo de la vigencia del plan la promoción de un 70% de mujeres (respecto del total de las promociones) en éstos grupos, categorías y puestos.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
<p>1. Garantizar una participación mínima de un 50% de trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>Garantizar que en los supuestos de formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional en que se detectase una participación de mujeres inferior al 50%, la Comisión de Seguimiento acordará medidas adicionales a los efectos de alcanzar una mayor participación de mujeres, esto es, que al menos un 50% de las personas participantes sean mujeres.</p>	Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ formación impartida/ número total de personas formadas.	Departamento de formación	A partir del mes de octubre de 2018

*Luca*  
*Juan*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
 10

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
 067

*Esc*  
*Esc*

<p>2. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.</p>	<p>Número de veces que se ha aplicado la acción positiva. Número de mujeres promovidas por aplicación de la acción positiva.</p>	<p>Departamento de selección y Departamento de desarrollo</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>
<p>3. Incluir un porcentaje mínimo del 70% de mujeres en los procesos de promoción para puestos superiores en las categorías en las que las mujeres están subrepresentadas según se identifiquen y se acuerde en el seno de la comisión de igualdad con la información actualizada y correctamente desarrollada a fecha 30 de abril.</p>	<p>Número de mujeres candidatas Número de hombres candidatos Número de personas candidatas Número de mujeres promovidas</p>	<p>Departamento de selección y Departamento de desarrollo</p>	<p>A partir del mes de noviembre de 2018 y posteriormente el mes de mayo de cada año.</p>
<p>4. Realizar un informe, si se encuentran impedimentos constatados, en la adaptación de las medidas del objetivo específico 3.2, para la elaboración de nuevas propuestas por parte de la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Realización de informe</p>	<p>Departamento de selección y Departamento de desarrollo</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>
<p>5. Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares en los términos legales tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.</p>	<p>Número de personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares que se les ha facilitado la comunicación del proceso</p>	<p>Departamento de selección y Departamento de desarrollo</p>	<p>A partir del mes de octubre de 2018</p>

*Juan*  
*Juan*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
11

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
UGT



*Handwritten signature at the top of the page.*

	<p>Número de personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares que participan en el proceso</p> <p>Número de personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de descendientes o familiares que han promocionado</p> <p>Número de personas que participan en el proceso</p>		
--	--	--	--

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten scribble or signature.*

*Handwritten mark or signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

#### 4. FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1:** Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad en la materia correspondiente.	Número de personas formadas en igualdad según departamento y categoría/puesto de trabajo / Número de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo	Departamento de formación	A partir del mes de octubre de 2018
2. Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual.	Contenido de la acción formativa Número de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto Evaluación de participantes	Departamento de formación	A partir del mes de febrero de 2019
3. Formar, dentro de su jornada laboral, a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes de igualdad.	Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión.	Departamento de formación	A partir del mes de octubre de 2018
4. Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al lenguaje e imágenes no sexistas.	Número de materiales revisados/ Número de manuales-materiales	Departamento de formación	A partir del mes de octubre de 2018

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
13

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
061

*[Handwritten signature]*



	editados	
--	----------	--

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.:</b> Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.</p>			
<p>1. Diseñar un programa de comunicación de la formación, dentro del Plan de Formación, que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tableros accesibles, circulares, información en nómina, etc. así como los nuevos medios que se puedan implantar.</p>	<p>Programa diseñado. Chequeo del número de comunicaciones.</p>	<p>Departamento de formación</p>	<p>A partir del mes de febrero de 2019</p>
<p>2. Realizar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén subrepresentadas.</p>	<p>Plan de Formación ejecutado Número de acciones formativas realizadas. Contenido de los programas</p>	<p>Departamento de formación</p>	<p>A partir del mes de febrero de 2019</p>
<p>3. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en acciones de formación, a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidado de hijos menores o familiares a cargo según prevé el Estatuto de los Trabajadores y resto</p>	<p>Número de personas en dicha situación Número de personas que han</p>	<p>Departamento de formación</p>	<p>A partir del mes de febrero de 2019</p>

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

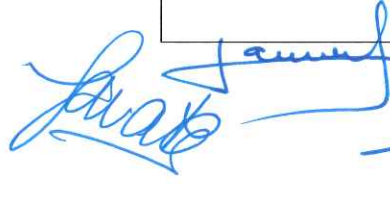
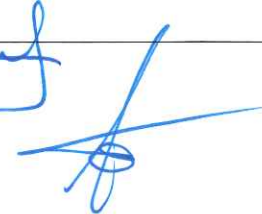
*Handwritten signature in blue ink.*

14  
*Handwritten signature and initials in blue ink.*

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

ccoo  


<p>de normativa aplicable          A estos efectos, al momento de presentación de la baja o la solicitud de la excedencia la persona en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados a hijos menores o familiares a cargo según prevé el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa aplicable especificará el medio deseado para dicha comunicación.</p>	<p>comunicado un medio de contacto          Número de personas por sexo a las que se han comunicado las acciones formativas habiendo indicado un medio de contacto          Número de personas en la situación descrita que han participado en acciones formativas.</p>	
<p>4. Realizar la formación dentro de la jornada laboral siempre que las circunstancias organizativas del centro – incluida la jornada y categoría del solicitante – lo permitan. En caso contrario, se compensará mediante descanso compensatorio o salario según se acuerde mutuamente y, en caso de no acuerdo entre las partes, a criterio de la Empresa en atención a las necesidades de cada centro.</p>	<p>Número de horas realizadas en horario laboral/Número de horas de formación total</p>	<p>Departamento de formación          A partir de la firma del plan.</p>
<p>5. Facilitar el acceso a las trabajadoras a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional respecto de posiciones en las que estén subrepresentadas.          A estos efectos la Empresa reservará, para las acciones que consten en el plan de formación, entre 3 y 4 plazas en cada acción formativa para dichas trabajadoras, siendo el acceso a dichos cursos por orden de inscripción y teniendo prioridad en el acceso las mujeres.</p>	<p>Número de mujeres y hombres formados en acciones formativas distintas a las de su puesto/ total plantilla formada según su puesto y tipo formación.          Número de acciones formativas solicitadas/ Número acciones</p>	<p>Departamento de formación          A partir del mes de febrero de 2019</p>



  
 15  
  
  
 VGT  




<p>6. Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre la información relativa a los cursos de formación subvencionados por el organismo correspondiente y en los mismos términos comunicados con esta organización (el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según provincia, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso (formato de la formación), acción formativa, número de horas y si se imparten o no fuera de la jornada laboral así como mecanismos de compensación). Adicionalmente se determinará el sistema para facilitar la información restante sobre la formación en la Empresa.</p>	<p>formativas concedidas desagregadas por sexo.</p> <p>Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida.</p> <p>Número de participantes en las acciones formativas según categoría / puesto desagregado por sexo y tipo de formación.</p> <p>Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.</p> <p>Número de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.</p>	<p>Departamento de formación</p>	<p>A partir del mes de febrero de 2019</p>
---	--	----------------------------------	--

## 5. RETRIBUCIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:** Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos profesionales, categorías y puestos, incluyendo todos los conceptos presentes en la retribución.	Estudio de medias salariales según grupos, categorías y puestos/conceptos salariales/sexo	Recursos Humanos	A partir del mes de febrero de 2019
2. Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento de análisis	Recursos Humanos	A partir del mes de febrero de 2019
3. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.	Negociar con la comisión de Seguimiento medidas correctoras si fueran necesarias	Comisión de Seguimiento	A partir del mes de febrero de 2019

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, organización familiar antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Datos desagregados por sexo de permisos relacionados con la conciliación familiar.	Recursos Humanos	A partir del mes de octubre de 2018
2. Difundir mediante un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la Empresa que mejoren la legislación según se acuerde entre las partes.	Número folletos, comunicados y colgados en tabloneros de anuncios.	Recursos Humanos	A partir del mes de octubre de 2018

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.:** Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Para los trabajadores con jornada igual o superior a 16 horas semanales repartidas de lunes a viernes y con horario homogéneo se garantiza una llamada de trabajo mínima de 3 horas diarias.	Número de personas con jornada mínima por aplicación de esta medida.	Recursos Humanos	A partir del mes de octubre de 2018

<p>2. Garantizar la adaptación de la jornada, sin reducirla a aquellas personas que tengan a su cargo menores (según establezca la normativa en relación a la reducción de jornada por cuidado de un menor) y/o familiares dependientes siempre que las circunstancias organizativas del centro – incluida la jornada y categoría del solicitante – lo permitan.</p>	<p>Número veces solicitada/ Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>3. Concretar la jornada, para aquellas personas que tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 33%, debidamente acreditada siempre que las circunstancias organizativas, de jornada y categoría del trabajador lo permitan. En el supuesto en que dicha petición sea denegada por la Empresa por motivos organizativos se estudiará dentro de la comisión de igualdad la posible solución a ofrecer al solicitante.</p>	<p>Número veces solicitada/ Número de veces disfrutada</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>4. Tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores de 12 años a consultas médicas. Si la consulta médica fuera una cita especialista se ampliaría el derecho hasta los 16 años. Se incluye también el acompañamiento a personas dependientes a su cargo hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.</p> <p>A este respecto, se concederá el permiso en el supuesto en el que la persona solicitante acredite que solamente ha</p>	<p>Número veces solicitada./ Número de veces disfrutada. Ok</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>

*Handwritten signature and initials in blue ink at the top of the page.*

*Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature in blue ink at the bottom center of the page.*

*Handwritten signature and initials in blue ink at the top right of the page.*

*Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.*

*Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.*

*Handwritten signature and initials in blue ink on the right side of the page.*



*Handwritten signature at the top of the page.*

<p>podido obtener la cita con el médico o especialista dentro de su jornada laboral, debido a limitaciones impuestas por el horario del médico o especialista.</p>			
<p>5. En caso de asistencia al médico de urgencias de menores y/o familiares dependientes, las horas necesarias.</p>	<p>Número veces solicitada./Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>6. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Número veces solicitada. /Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>7. Conceder permiso retribuido con el tiempo indispensable para las personas que se vayan a realizar tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</p>	<p>Número veces solicitada. / Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>8. Se podrá solicitar una licencia no retribuida de máximo de 30 días naturales para el fallecimiento y la enfermedad grave o muy grave de descendientes o ascendientes de primer grado, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar siempre que sea debidamente acreditada la convivencia con dichos menores.  La persona solicitante deberá preavisar del uso de este permiso con 5 días de antelación y, en la medida de lo posible, durante el uso del permiso establecido en el convenio colectivo para dichas situaciones.</p>	<p>Número veces solicitada. / Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>9. persona progeneradora (es decir, quien haya disfrutado del permiso de paternidad) durante los dos meses posteriores</p>	<p>Número veces solicitada. /Número de</p>	<p>Recursos Humanos y</p>	<p>A partir de la firma del</p>

*Handwritten signature at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature and date '20' on the right side of the page.*

*Handwritten signature at the bottom right of the page.*

*Handwritten signature*  
C. COB

a su incorporación al puesto de trabajo con posterioridad a la finalización del permiso de paternidad tendrá derecho a flexibilizar su horario siempre que las circunstancias organizativas del centro – incluida la jornada y categoría del solicitante – lo permita.	veces disfrutada.	Gerencia de Centros	plan
10. Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciadas o cuya guarda y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Número veces solicitada./Número de veces disfrutada.	Recursos Humanos y Gerencia de Centros	A partir de la firma del plan
11. En las situaciones anteriormente descritas (medida 6.2.10), los trabajadores y trabajadoras en esta situación tendrán derecho a elección de turno de vacaciones siempre y cuando puedan acreditar esta necesidad, y existan turnos de vacaciones en el centro de trabajo.	Número veces solicitada./Número de veces disfrutada.	Recursos Humanos y Gerencia de Centros	A partir de la firma del plan
12. Ampliación del permiso por nacimiento de hijos/as a 5 días, siendo de aplicación en los casos de adopción, acogimiento, siempre y cuando el progenitor/a que haya disfrutado del permiso de maternidad le haya cedido al progenitor/a que haya disfrutado del permiso de paternidad dos semanas de su suspensión de contrato por maternidad.	Número veces solicitada./Número de veces disfrutada.	Recursos Humanos y Gerencia de Centros	A partir de la firma del plan

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
21

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
26T



*2019*  
*2019*

<p>13. Posibilitar la concreción horaria al progenitor/a que haya disfrutado del permiso de paternidad durante los cinco meses siguientes al del nacimiento. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones.</p> <p>Ambas medidas, siempre que las circunstancias organizativas del centro – incluida la jornada y categoría del solicitante – lo permitan.</p>	<p>Número veces solicitada./Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>14. Establecer la posibilidad de una excedencia de una duración máxima de seis meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional y gestación por sustitución, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación, y excedencia de duración máxima de cuatro meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar.</p>	<p>Número veces solicitada. / Número de veces disfrutada.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de la firma del plan</p>
<p>15. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>	<p>Informe anual.</p>	<p>Recursos Humanos y Gerencia de Centros</p>	<p>A partir de febrero de 2019</p>

*Leonor*  
*Leonor*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

7. SALUD LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:** Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Revisar y, si procede, actualizar, el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para adaptarlo al artículo 26 de la LPRL.	Número de adaptaciones de puestos / Número de embarazadas. Número de cambios de puesto / Número de embarazadas. Número de suspensiones de contrato por riesgo embarazo / Número de mujeres embarazadas.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	A partir de la firma del plan
2. Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural con especial atención a los riesgos psicosociales. Adicionalmente, elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos si los hubiera.	Documento de la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	A partir de la firma del plan
3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Departamento de	A partir del mes de octubre de 2018

CCO  
GTC

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*CCO*  
*[Signature]*

		RRHH.	
4. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados, de forma acordada con la Comisión de Seguimiento y en atención a las indicaciones del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	Acciones de las campañas.	Comisión de Seguimiento. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	A partir del mes de octubre de 2018
5. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación.	Evaluación realizada y valorada por la Comisión de Seguimiento.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	A partir del mes de octubre de 2018
6. Realizar un estudio considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Estudio realizado. Índices de siniestralidad por sexo, según determine la Comisión de Seguimiento.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Departamento de Recursos Humanos.	A partir del mes de febrero de 2019
7. La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y categorías profesionales.	Informe de evaluación	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Departamento de	A partir del mes de febrero de 2019

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
24  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*Handwritten signature*

	Recursos Humanos.
--	-------------------

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2:** Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Negociar, en la comisión de seguimiento, un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en los tres meses siguientes a la firma del plan.	Protocolo negociado	Comisión de Seguimiento	Durante los tres primeros meses de vigencia del plan
2. El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.	Medidas de difusión del protocolo	Departamento de Recursos Humanos	Desde la firma del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
3. Se impartirá una formación específica y presencial sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.	Acción formativa y contenido Número de personas formadas	Departamento de Formación	A partir del mes de febrero de 2019

*Handwritten signatures*

*Handwritten scribble*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



### 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Se creará una campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc...	Campaña realizada y contenido	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del plan

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2: Derechos y garantías de las víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.	Número de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo consideradas justificadas sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan

*Large handwritten signature in blue ink at the bottom left of the page.*

*Handwritten signature and initials in blue ink at the top right of the page.*

*Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right of the page.*

CCO  
GUT

2. A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario fijo siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, lo que se acreditará según acuerdo y procedimiento de la comisión de seguimiento.	Número de prestaciones de Incapacidad Temporal complementadas en dichos términos sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan
3. Establecer una licencia de 5 días naturales retribuidos, para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género, quedando incluido en estos 5 días lo regulado según legislación vigente.	Número de licencias concedidas sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan
4. Ampliar de 6 a 12 meses el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al cambio de centro de trabajo contemplado en el artículo 40 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.	Número de veces aplicado sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan
5. Las mujeres víctimas de violencia de género podrán realizar una concreción horaria, con o sin reducción de jornada, mientras persista esta situación, siempre que la jornada y la categoría de la solicitante lo permitan.	Número de concreciones realizadas sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan
6. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, la empresa facilitará una aportación económica para la cobertura de los gastos de traslado por el importe de una mensualidad bruta – sin pagas extraordinarias.	Número de aportaciones realizadas sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir de la firma del plan

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
27  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



566  
0000

7. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones realizadas, Número de mujeres contratadas.	Departamento de selección. Agentes de igualdad.	A partir del mes de febrero de 2019
8. Trasladar a la Comisión de Seguimiento el número de casos y las medidas en cada caso desarrolladas en la empresa.	Medidas realizadas sin que las trabajadoras sean identificables.	Agentes de igualdad.	A partir del mes de febrero de 2019

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.1:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual.	Departamento de Recursos Humanos	A partir del mes de octubre de 2018.
2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (comunicaciones, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista e inclusiva del lenguaje.	Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas	Departamento de Formación	A partir del mes de febrero de 2019
3. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (a través de los medios de comunicación que utilice la empresa en cada momento).	Chequeo de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del plan
4. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de las campañas de publicidad, memorias anuales, información sobre el convenio colectivo, etc., para que no contengan términos o imágenes	Número de canales revisados/ Número total de canales. La comunicación externa se realiza	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de	A partir de la firma del plan

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



sexistas.	en términos no sexistas.	Marketing y Comunicación
-----------	--------------------------	--------------------------

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.:** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, y los demás medios comunicación de la Empresa, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Departamento de Recursos Humanos	A partir del mes de febrero de 2019
2. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas	Departamento de Marketing y Comunicación	A partir del mes de febrero de 2019
3. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Número de ejemplares editados y difundidos.	Departamento de Marketing y Comunicación Departamento de Recursos Humanos	A partir del mes de febrero de 2019

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CC 000  
Sue

4. Difundir la existencia, dentro de la empresa de las personas responsables de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas	Agentes de Igualdad	A partir del mes de febrero de 2019
5. Las personas responsables de igualdad informarán a la comisión de seguimiento, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	Agentes de Igualdad	A partir del mes de febrero de 2019
6. Incluir en el manual de acogida, información específica sobre el plan de igualdad.	Manual de acogida adaptado	Departamento de Recursos Humanos	A partir del mes de febrero de 2019

Juan Luis

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]  
M. J. J. J.

[Signature]

[Signature]

U6C