

ILUNION LAVANDERIAS Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA

ILUNION LAVANDERIAS SAU



I Plan de Igualdad

MADRID, 19 de OCTUBRE de 2020



“Modelo de integración y buenas prácticas”

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1_INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2_ALCANCE Y PARTES SUSCRIPTORAS | 10 |
| 3_ÁMBITO DE APLICACIÓN | 10 |
| 4_LA COMISIÓN NEGOCIADORA. FUNCIONES. | 12 |
| 5_METODOLOGÍA | 12 |
| 6_DIAGNÓSTICO | 17 |
| 6.1_Política, cultura y valores | 18 |
| 6.2_Representatividad de género | 25 |
| 6.3_Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones | 28 |
| 6.4_Clasificación profesional | 32 |
| 6.5_Formación y desarrollo profesional | 34 |
| 6.6_Promoción profesional | 37 |
| 6.7_Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial | 39 |
| 6.8_Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral | 42 |
| 6.9_Infrarrepresentación femenina | 46 |
| 6.10_Retribuciones | 48 |
| 6.11_Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral desde la perspectiva de género | 51 |
| 6.12_Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista | 54 |
| 6.13_Políticas sociales: Mujeres en situación de violencia de género | 58 |
| 7_PLAN DE IGUALDAD | 63 |
| 7.1_Vigencia del plan | 63 |
| 7.2_Ámbito de aplicación | 63 |
| 7.3_Resultado del diagnóstico | 64 |
| 7.4_Objetivos | 69 |
| 7.5_Medidas | 71 |
| 7.6_Seguimiento y evaluación | 94 |
| 7.7_Actualización del Plan de Igualdad | 98 |
| 8_DOCUMENTOS CONSULTADOS | 99 |

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, **ILUNION**, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, con un **41%** de personas con discapacidad en su plantilla de más de **37.000** personas trabajadoras.

Nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría.

El Departamento Corporativo de Diversidad y Marca Empleadora, dependiente de la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos establece una estrategia con tres principios fundamentales: **el respeto a la diversidad, el pluralismo y la tolerancia**, manteniendo la discapacidad, como elemento clave y valor añadido de la gestión social y económica desarrollada por nuestra Organización.

Dentro de sus objetivos en materia de igualdad se establecen cuatro líneas de actuación:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad. Todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as están obligadas a realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades **entre hombres y mujeres**, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.
- c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.
- d) Difusión de Buenas Prácticas.

ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe estar formada por personas con discapacidad.

Actividad principal de ILUNION Lavanderías:

Constituye el objeto Social de la compañía, la adquisición, tenencia, suministro y arrendamiento de todo tipo de ropa y lencería y la explotación comercial de lavanderías industriales. El desarrollo de estas actuaciones será llevado a cabo por la compañía en el régimen previsto del RD 2273/1985 de 4 de diciembre regulador de Centros Especiales de Empleo o bajo el status jurídico de aquellas otras entidades que pudieran crearse en el futuro como forma idónea para la promoción laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

Las operaciones/actividades básicas a realizar en las lavanderías industriales del Grupo ILUNION se pueden resumir en:

Lavandería

Este servicio engloba los procesos de recogida y entrega, lavado y desinfección, secado, planchado, plegado y empaquetado de la ropa.

Alquiler de lencería

Servicio de alquiler de lencería asociado al lavado.

Alquiler de uniformidad

ILUNION dispone de un amplio repertorio de uniformes de trabajo: servicios sanitarios, bomberos, policía, seguridad, sector alimentario y automoción con las mismas ventajas del alquiler de lencería.

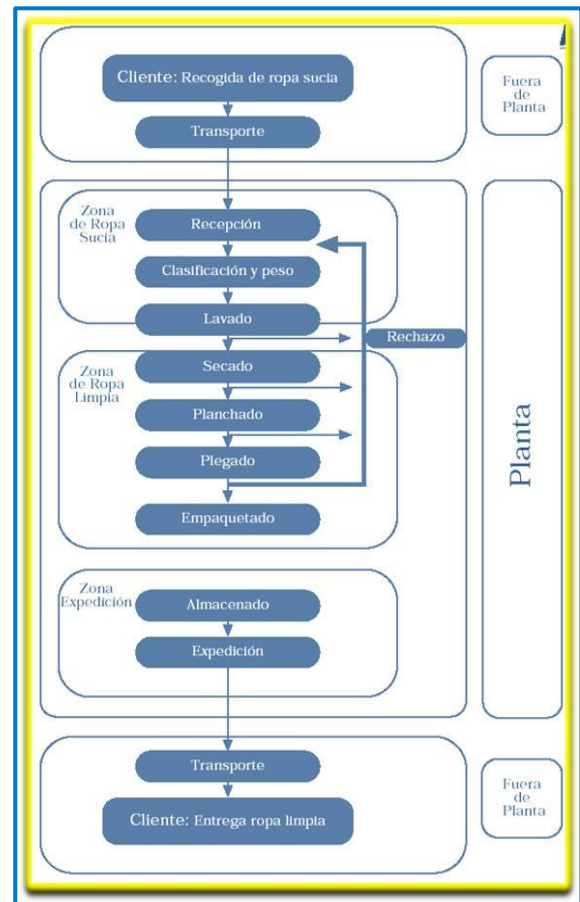
Gestión Informatizada de Stock Textil

Mediante un software específico se consigue una gestión integral del almacén de textil, analizando parámetros como movimiento de ropa, stock, clasificación de la ropa por diversos criterios, así como los históricos de estas variables.

Esterilización Textil en General

Reforzando los servicios de lavado y desinfección ILUNION Lavanderías ofrece un servicio de esterilización en el caso del textil quirúrgico reutilizable. Este proceso está sujeto a las Normas Internacionales de Esterilización y además los esterilizadores cumplen la directiva Europea de Productos Sanitarios.

A continuación, se presenta un esquema en el que se detallan las actividades que tienen lugar dentro de planta y que conforman el proceso de prestación del servicio de lavandería. El proceso comienza con la entrada de las prendas en la zona de sucio.



Esquema del proceso de lavandería

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un **Diagnóstico** conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION LAVANDERIAS SAU** en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y representando el paso inicial a la posterior elaboración del **Plan de Igualdad**, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de posibles prácticas de discriminación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2020 con las cifras de plantilla **total** referidas a cierre del ejercicio anterior. En este periodo de referencia la plantilla de **ILUNION LAVANDERIAS SAU** estaba constituida por un total de **2.473** personas trabajadoras.

La elaboración del **Diagnóstico** y posterior realización del **Plan de Igualdad** incluidos ambos en el presente documento responden al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y **R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo**, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de la empresa: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece en los siguientes artículos:

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

Art. 45.1

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Art. 45.2

“En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Art. 45.3

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

Art. 46.1

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

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

Art. 46.2

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

Art. 46.3

“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

Art. 46.4

“Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.

Art. 46.5

“Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”.

Art. 46.6

“Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Artículo 50.1

“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”.

Artículo 50.2

“Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados”.

Disposición transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

“Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

2. ALCANCE Y PARTES SUSCRIPTORAS

En su conjunto, el presente documento integrado por el Diagnóstico y Plan de Igualdad, refleja la situación de la siguiente sociedad del Grupo **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA**.

| SOCIEDAD | FECHA DATOS DIAGNOSTICO |
|-------------------------|--------------------------|
| ILUNION LAVANDERIAS SAU | 31 de diciembre de 2019. |

PARTES SUSCRIPTORAS

Se constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ILUNION LAVANDERIAS, configurándose las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, con fecha 29 de julio de 2020:

Parte empresarial:

D^a. Alba Acuña Posses (Directora de Personas)
D^a. Mónica Trujillo Gallego (Jefa de Relaciones Laborales)
D. Sergio Ventas Curiel (Técnico de Recursos Públicos)
D^a. Sara Seco de Lucena Rodríguez (Jefa del Área Social)

Parte social, las personas designadas:

D. Jose Ramon Márquez Pérez (UGT)
D. Jose Joaquín Carreño Giraldo (UGT)
D. Francisco Javier Carrasco Martínez (CCOO)
D^a. Teresa Sánchez Baz (CCOO)

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la siguiente sociedad con más de 50 trabajadores/as en cumplimiento de la normativa vigente:

- **ILUNION LAVANDERIAS S.A.U.**

Dentro de la sociedad de ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA. se encuentran los siguientes centros de **ILUNION LAVANDERIAS S.A.U**:

1. **Santiago:** Dirección – P.I. El Tambre Cl. Vía Pasteur, 17. 15890. Santiago de Compostela.
2. **Valencia:** Dirección - P.I. Campo Aníbal, C/ Forners, 5. 46530. Valencia.
3. **Elche:** Dirección - P.I. 2,117-A, C/ Partida Altabix. 03291. Elche.
4. **Almería:** Dirección - P.I. La Gangosa, C/ Sierra de los Filadres, 7, s/n. 04738. Almería.
5. **Cádiz:** Dirección - P.I. Zona Franca C/ San Roque, esq. Algeciras s/n. 11011. Cádiz.
6. **Cuenca:** Dirección - P.I. El Borbotón, Nave 5. 16500. Huete – Cuenca.
7. **Granada:** Dirección - Ctra. de Armilla C/ María Auxiliadora, s/n. 18006. Granada.
8. **Guadalajara:** Dirección - P.I. de Henares C/Nuñez de Balboa,37-38. 19180. Marchamalo – Guadalajara.
9. **Huelva:** Dirección - P.I. La Barca, C/ Barca, s/nº. 21450. Cartaya – Huelva.
10. **León:** Dirección - P.I. de León, Parc M78, Ctra. de Zamora s/n. 24231. Onzonilla – León.
11. **Fuenlabrada:** Dirección - P.I. Cobo Calleja, C/ La Bañeza, 39. 38947. Fuenlabrada – Madrid.
12. **Vallecas:** Dirección - Camino del Pozo del Tío Raimundo s/n. 28031. Madrid.
13. **Málaga:** Dirección - P.I. Guadalhorce, C/Concepción Arenal 7. 29004. Málaga
14. **Cartagena:** Dirección - P.I. Cabezo Baeza, Avd. Luxemburgo, s/n par. G6. 30395. Cartagena.
15. **Segovia:** Dirección - P.I. Hontoria, Avd. Cremio de los Canteros, 29. 40195. Hontoria – Segovia.
16. **Sevilla:** Dirección - P.I. Carretera de La Isla c/ Denario, Parcela R-5. 41703. Sevilla.
17. **Valladolid:** Dirección - P.I. Argales. Avda Norte de Castilla 29. 47008. Valladolid.
18. **Mejorada del Campo:** Dirección - P.I. Camino de la Presa, S/N, 28840 Mejorada del Campo, Madrid.
19. **Central:** Calle de Albacete, 3, 28027 Madrid.

4. LA COMISIÓN NEGOCIADORA. FUNCIONES.

Se constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ILUNION LAVANDERIAS, configurándose las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, con fecha 29 de julio de 2020.

Funciones de la Comisión de Negociadora:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, ámbito de aplicación, vigencia, objetivos generales y específicos, definición de medidas, indicadores, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por la empresa, para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo y Selección.
- Contratación y estructura de la plantilla.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones, incluidas las retribuciones variables.
- Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
- Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Comunicación y cultura de la empresa.
- Violencia de género.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad.
- Salud laboral.

Dicha Comisión Negociadora, ha firmado un reglamento donde constan las funciones y procedimientos.

5. METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de Indicadores Cualitativos:

Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

Así mismo, **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA**, desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel grupal para todas las Empresas del Grupo, incluye dentro de este análisis toda la documentación generada desde esta cabecera de grupo, siendo a la vez de aplicación para la Empresa.

2. Análisis de Indicadores Cuantitativos:

Calculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RR. HH. (Altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático SAP.

ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA dispone de herramientas informáticas (SAP) creadas específicamente para la gestión de RR. HH, con esta herramienta, permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos.

Dichas herramientas se encuentran integradas dentro de las Políticas de **ILUNION LAVANDERIA Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** en materia de Igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el Diagnóstico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la L.O. 3/2007 Capítulo III, Art.46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Todas las tablas donde se representan estos datos cuantitativos están clasificadas por género, porcentaje y distribución total.

Interpretación de los indicadores cuantitativos:

- El código de colores utilizados en el presente informe serán los siguientes:

| | |
|---|---------------|
| Indicadores relativos a la MUJER se reflejarán en color AZUL | MUJER |
| Indicadores relativos al HOMBRE se reflejarán en color AMARILLO | HOMBRE |

- Las áreas de análisis que cuentan con datos cuantitativos incluyen Tablas de recogida de Datos Cuantitativos referente a la cuantía en valor absoluto y porcentajes de la variable analizada, como ejemplo:

| Distribución por Género | TOTAL | H | % | M | % |
|-------------------------|-------|----|--------|----|--------|
| | 48 | 22 | 45,83% | 26 | 54,17% |

4. Otros Criterios Metodológicos

Ámbito temporal

El análisis elaborado en el Diagnóstico del presente documento y la posterior elaboración del Plan de Igualdad está referido a datos de plantilla total a fecha **31/12/2019** en la sociedad **ILUNION LAVANDERIAS**.



“Eliminación de barreras mentales”

DIAGNÓSTICO

6. DIAGNÓSTICO

El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNÓSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra **ILUNION LAVANDERIAS** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del DIAGNÓSTICO tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:
 - Características de la plantilla y sus necesidades.
 - La Política de RR.HH.
- Servir de base para la elaboración del **Plan de Igualdad** como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la Igualdad.

Las áreas de análisis incluidas en el Diagnóstico y señaladas en negrita se corresponden con las referidas en la LO 3/2007, modificadas por el RD-Ley 6/2019; las áreas referenciadas en los puntos: 1, 2 ,12 y 13 tienen como objeto extender el compromiso asumido por la empresa en materia de igualdad.

Estas áreas de análisis son las siguientes:

1. Política, cultura y valores.
2. Representatividad de Género.
3. **Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones.**
4. **Clasificación profesional.**
5. **Formación y desarrollo profesional.**
6. **Promoción profesional.**
7. **Condiciones de trabajo generales y auditoría salarial¹.**
8. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
9. **Infrarrepresentación femenina.**
10. **Retribuciones.**
11. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral.**
12. Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista.
13. Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos.

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

¹ Este documento se elaborará como documento anexo al Diagnóstico.

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida. Legislación en relación al área establecida: Ley Orgánica 3/2007 y Estatuto de los Trabajadores actualizados con lo regulado en el Real Decreto Ley 6/2019.
- Objeto de análisis.
- Diagnóstico.
- Indicadores Cuantitativos (siempre que procedan, atendiendo al área analizada).
- Conclusiones y situación en materia de Igualdad.

6.1 POLÍTICA, CULTURA Y VALORES

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY ORGÁNICA 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente [...] Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. **Exposición de motivos II**
- La Ley Orgánica 3/2007 se focaliza en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad. **Exposición de motivos III**
- La Ley pretende promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. **Exposición de motivos III**
- En la concesión de este Distintivo de Igualdad en la Empresa se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. **Art.50.4**
- Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. **Art.73**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Examinar la existencia en la empresa de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, se

debe comprobar y analizar si existen códigos, procedimientos, y conocer cuál es su contenido en esta materia.

- Examinar si se reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor estratégico para la organización dentro de sus Políticas.

Diagnóstico

La Dirección de **ILUNION LAVANDERIAS**, deja constancia a través de un documento compromiso, que hace llegar a toda la plantilla de trabajadores/as, su firme propósito de proporcionar a sus trabajadores/as un lugar donde exista una participación activa y equilibrada de todas las personas que integran la Organización, independientemente de su sexo y trasladando de este modo su compromiso de hacer de la Igualdad un hecho a través de todos sus procesos.

Esta necesidad se deriva a su vez de su responsabilidad asumiendo el deber de liderar Políticas de Igualdad, así como de fomentar y guiar la implementación de las mismas.

ILUNION LAVANDERIAS, tiene establecida un Área específica de Igualdad creada por una comisión el **29 de julio de 2020**, formada de manera paritaria entre la parte social y empresarial.

ILUNION LAVANDERIAS, considera que, en cualquier organización, independientemente del volumen de su plantilla, debe garantizar dos aspectos fundamentales:

- La no discriminación de hombres y mujeres y, en general, la no discriminación de cualquier persona que pudiera producirse en relación a su sexo, edad, religión, condición sexual o discapacidad.
- Evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

OBJETIVOS GENERALES DENTRO DE NUESTRA POLÍTICA DE IGUALDAD:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de las políticas de **ILUNION LAVANDERIAS** que constituyen nuestra Organización y en particular en las referidas a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra Organización.

Así mismo, **ILUNION LAVANDERIAS**, se identifica y compromete como entidad perteneciente a ONCE y su Fundación, con los principios éticos que se trasladan para la Organización a la que pertenece, a través de su Código Ético de Conducta para la Directiva, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación.

Destacan en este Código dos principios de acción básicos como son: la **equidad**, todas las personas que trabajan en ONCE y su Fundación merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades. No se acepta ningún tipo de discriminación ni favoritismo. Solo la dedicación, el esfuerzo y los resultados alcanzados son criterios aceptados para la mejora laboral **y el respeto**, mediante el reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas se tiene que manifestar en el trato cotidiano con cada uno de nuestros colaboradores/as, superiores, compañeros/as y clientela. Trataremos siempre a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros/as y escucharemos y nos esforzaremos por comprender sus puntos de vista.

La Política de **ILUNION LAVANDERIAS**, recoge, de forma expresa, un compromiso de establecer la Igualdad como principio básico para todo su grupo. Para ello colabora y elabora diversas herramientas y políticas específicas, como son:

Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad.

Se trata de una política de carácter Corporativo, cuyo objetivo es garantizar la no discriminación e igualdad de trato para hombres y mujeres a través de una declaración de valores en materia de igualdad.

Incluye las siguientes reglas de buenas prácticas relacionadas con la Igualdad:

- No discriminación.

Toda la plantilla de **ILUNION LAVANDERIAS**, se comportará de forma equitativa y evitarán acciones que puedan suponer un trato discriminatorio de la persona por su sexo o condición.

Atención y trato adecuado de las personas. En relación al uso que la plantilla debe hacer del lenguaje, independientemente de su nivel jerárquico.

- Transparencia en las actuaciones tanto a nivel externo como interno.
- Condiciones de trabajo.

Se refiere al trato entre profesionales y al ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo.

- Proceso de selección y reclutamiento equitativos.

Asegurará que las condiciones de acceso a **ILUNION LAVANDERIAS**, no generen discriminación alguna.

- Opciones igualitarias para el desarrollo de carrera.

ILUNION LAVANDERIAS, asegurara acceso igualitario a la formación y promoción sin que exista discriminación alguna.

- Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo. Con el fin de canalizar este tipo de situaciones y sensibilizando a la plantilla.

- Conciliación y protección de los derechos de la maternidad.

Con el fin de flexibilizar los permisos de la madre en el periodo de lactancia y difundiendo entre su personal el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

- Garantía de seguridad y salud laboral.

Con el fin de proteger a aquellos/as trabajadores/as más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- Responsabilidad personal.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla de **ILUNION LAVANDERIAS**, deben saberse responsables y actuar en consenso con los principios y objetivos fundamentales de su Organización.

- Compromiso con la organización.

Guía básica para el uso de un lenguaje no sexista.

Reglas básicas y sencillas para procurar el uso de un lenguaje no sexista dentro de nuestra Organización de forma que se valore su uso tanto para documentos externos como internos. Sin entender estas reglas como de obligado cumplimiento ya que la propia RAE únicamente propone el desdoblamiento de género en los casos en que su ausencia pudiera entenderse como discriminatoria.

No obstante, sí se pretende con este documento, sensibilizar a la plantilla a hacer uso de un lenguaje adecuado en nuestra Organización en relación al contexto donde nos encontremos.

Guía Básica para ILUNION LAVANDERIAS en su implantación de Políticas y Estrategias de Igualdad.

Estableciendo en la misma como objetivos de cumplimiento los siguientes:

1. Asegurar la participación activa y equilibrada de todas las personas independientemente de su sexo y/o condición.
2. Prevenir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
3. Difusión de Buenas Prácticas.
4. Cumplir con la legislación vigente.

Por otro lado, desde **ILUNION LAVANDERIAS**, se lideran campañas o actividades de sensibilización y concienciación referidas a aspectos específicos incluidos en las Políticas de igualdad para el Grupo.

Dentro de estas actividades, destacamos:

- Difusión de noticias o artículos relativos al Área de Igualdad a través boletín de noticias digital de acceso a toda la plantilla.
- Fomentar que todas aquellas personas responsables de gestionar este Áreas en **ILUNION LAVANDERIAS** dispongan de una formación suficiente y adecuada a sus funciones.
- Campaña de información y sensibilización en contra de la Violencia de Género.

ILUNION LAVANDERIAS responde a una gestión empresarial donde se conjugan a la vez criterios de rentabilidad económica y social. Esta rentabilidad social supone intervenir activamente en la creación de puestos para personas con discapacidad demostrando a la sociedad que estas personas tienen múltiples capacidades que pueden y deben ser aprovechadas en beneficio de la propia sociedad a través de su integración en el mercado laboral.

Por tanto, la R.S.E. de **ILUNION LAVANDERIAS** se caracteriza y materializa en: Incluir dentro de sus objetivos estratégicos la incorporación de personas con discapacidad y por tanto determinando su específica orientación social y de igualdad de trato y oportunidades.

ILUNION LAVANDERIAS contempla como uno de sus valores Empresariales dentro de lo que constituye su RSC, además de la **Rentabilidad Social**, valorada anteriormente, la **Eliminación de barreras mentales**; estableciendo así el compromiso de contribuir a la eliminación de éstas respecto de la capacidad de las personas con discapacidad visual y personas con discapacidad en general, para la dirección eficaz de **ILUNION LAVANDERIAS**.

De este modo **ILUNION LAVANDERIAS** concreta, dentro de su página privada y Área de Igualdad, y a través de su compromiso de carácter institucional como imprescindible el disponer de una mente abierta, libre de prejuicios y estereotipos, y de equipos de trabajo equilibrados, representando esta



diversidad de las personas una fuente de fortaleza y riqueza tanto para **ILUNION LAVANDERIAS** como para todo el Grupo empresarial.

ILUNION LAVANDERIAS considera, igualmente a través de este documento, la Ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo, como instrumento para seguir creciendo en sus Políticas Sociales, corroborando como objetivo fundamental el de proporcionar todos los medios que se encuentren a su alcance, como Organización Empresarial, para **garantizar la igualdad de oportunidades y de trato e integración de personas con diferencias de género, edad, culturas, razas, religión o condición sexual, así como evitar cualquier situación de acoso laboral-sexual o por razón de sexo dentro de la misma**, entendiendo estas situaciones como intolerables. Prestando especial atención a las personas y a sus condiciones de trabajo.

Del mismo modo y dentro de las Competencias Estratégicas consideradas para la compañía como claves en la forma ser y hacer requerida para cada una de las personas trabajadoras que compone su plantilla, identifica como clave la competencia: **Rentabilidad social/ética profesional e integración laboral** definiéndola como la promoción de la integración laboral de afiliados y personas con otras discapacidades atendiendo a criterios de rentabilidad económica y competencia profesional.

En el ámbito de proyectos institucionales **ILUNION LAVANDERIAS** participa dentro de los Planes del grupo y acuerdos firmado entre ONCE y su Fundación y Gobierno por el que se establece el compromiso a la creación de puestos de trabajo y a la realización de acciones formativas en el periodo comprendido entre el 2020 y el 2024 de forma específica para personas con discapacidad.

| AREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|-----------------------------|--|
| Política, Cultura y Valores | Existencia de Área Específica de Igualdad. Existencia de políticas específicas: |
| | 👍 Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad. |
| | 👍 Guía de Lenguaje no sexista. |
| | 📄 Campañas o actividades de sensibilización y concienciación. |
| | Existencia de Comisión Negociadora de Igualdad: |
| | 👍 Composición paritaria. |

| | |
|--|---|
| |  Representatividad de una parte importante de los departamentos. |
| |  Integrada por personas en puestos influyentes. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

Hasta este momento, y por parte de **ILUNION LAVANDERIAS** se lideran y llevan a cabo políticas específicas, que recogen y fomentan la Igualdad de género, colaborando de forma activa en su implementación dentro de la Organización y se realizan el diseño de manuales y procedimientos que constituyen la declaración de valores en materia de igualdad para **ILUNION LAVANDERIAS**.

La Dirección de **ILUNION LAVANDERIAS** ha establecido de forma escrita y concreta su compromiso con la Igualdad.

Se ha formalizado la constitución de una **Comisión Negociadora de igualdad** constituida de forma paritaria entre representantes de los/as trabajadores/as, haciendo por tanto a estos últimos partícipes de una forma más directa de estas Políticas, teniendo esta Comisión como fin el análisis de la situación de la empresa y la elaboración conclusiones.

El objeto **ILUNION LAVANDERIAS** es seguir extendiendo su compromiso, políticas y el propio concepto de igualdad en su plantilla, así como informar de las mismas a sus nuevas incorporaciones.

ILUNION LAVANDERIAS mantiene una situación de ventaja por su carácter social, derivado de su doble objetivo Empresarial: rentabilidad económica y social, que impregna toda su actividad. La diversidad es un tema valorado por la Organización y así lo deja constar en el documento compromiso institucional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades.

ILUNION LAVANDERIAS deberá seguir ampliando su R.S.E., en cuanto a aspectos o colectivos específicos relativos a la Igualdad de oportunidades.

6.2 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente las derivadas por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. **Art.3**
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada género no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. **Disposición adicional primera**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Art.17.5**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Analizar la distribución por género global de la plantilla, por Comunidad Autónoma, por edad, nivel de estudios, antigüedad y grupos profesionales, para determinar la situación de ambos géneros en la organización y posibles situaciones desiguales.

Diagnóstico

Del diagnóstico realizado podemos extraer la información siguiente:

La primera variable que tenemos que analizar es el total de la plantilla por género y distribuida por Comunidades Autónomas. En el total de la plantilla no existe paridad, pues cuenta con un 63% formado por hombres y un 37% formado por mujeres. Estas diferencias se mantienen en todas las comunidades autónomas, menos en Madrid, que sí que cuenta con un 55%-45%.

| TOTAL DE PERSONAS EN PLANTILLA | TOTAL HOMBRES | TOTAL MUJERES |
|---|---------------|---------------|
| 2.473 | 1.553 | 920 |
| GALICIA (128 personas) | 79 | 49 |
| ANDALUCIA (615 personas) | 409 | 206 |
| MURCIA (134 personas) | 90 | 44 |
| C. VALENCIANA (311 personas) | 214 | 97 |
| C. DE MADRID (717 personas) | 396 | 321 |
| CASTILLA LA MANCHA (247 personas) | 154 | 93 |
| CASTILLA Y LEÓN (321 personas) | 211 | 110 |

Distribución de la plantilla por grupos de edad:

| Grupos de edad | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|------------------|---------|---------|-------|
| Menos de 20 años | 6 | 0 | 6 |
| De 20 a 30 años | 149 | 62 | 211 |
| De 31 a 44 años | 511 | 294 | 805 |
| De 45 a 54 años | 572 | 329 | 901 |
| De 55 a 60 años | 234 | 169 | 403 |
| De 61 a 65 años | 79 | 61 | 140 |
| Más de 65 años | 2 | 5 | 7 |

Distribución de la plantilla por nivel de estudios:

| Nivel de estudios | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------------|---------|---------|-------|
| Sin estudios | 26 | 10 | 36 |
| Primarios | 1.180 | 685 | 1.865 |
| Secundarios (1) | 268 | 142 | 410 |
| Universitarios | 79 | 83 | 162 |

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP.

Distribución de la plantilla por antigüedad:

| Antigüedad | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|----------------|---------|---------|-------|
| Menos de 1 año | 434 | 241 | 675 |
| De 1 a 3 años | 389 | 173 | 562 |
| De 3 a 6 años | 228 | 182 | 410 |
| De 6 a 10 años | 157 | 84 | 241 |
| Más de 10 años | 345 | 240 | 585 |







Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo:





| Grupos profesionales | Puestos de trabajo | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|--|--|---------------|---------------|-------------|
| Grupo de Mandos | Directivos/as | 61,12% | 38,88% | 100% |
| | Total Grupo | 61,12% | 38,88% | 100% |
| Grupo de Técnicos y mandos intermedios | Mandos intermedios y técnicos/as | 60,06% | 39,94% | 100% |
| | Total Grupo | 60,06% | 39,94% | 100% |
| Grupo de Profesionales | Operarios/as de Planta, personal de limpieza, Oficiales. | 63,30% | 36,70% | 100% |
| | Total Grupo | 63,30% | 36,70% | 100% |

A continuación, se analizan los **tipos de contratos** según género:

ILUNION LAVANDERIAS estaría dentro de la paridad ya que tiene unos porcentajes de indefinidos según género dentro del rango 40%-60% en todos los casos, esto no pasa en el caso de los contratos temporales a jornada completa donde existen grandes diferencias.

| Tipo de contrato | Año 2019 | | |
|------------------------------|----------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| Indefinido a tiempo completo | 12 | 16 | 28 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 1 | 1 |
| Temporal a tiempo completo | 401 | 209 | 610 |
| Temporal a tiempo parcial | 21 | 15 | 36 |

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--|---|
| Representatividad de género | General: |
| |  No existe paridad en el total de la plantilla. |
| |  Desequilibrio en las ratios de género por comunidades autónomas. |
| |  Existe paridad en la C. de Madrid. |
| | Por grupos de edad: |
| |  Sin representación paritaria de ambos géneros. |
| | Por nivel de estudios: |
| |  Sin representación paritaria de ambos géneros con estudios inferiores a secundaria. |
|  Existe paridad en universitarios/as. | |

| | |
|--|---|
| | Por antigüedad: |
| |  Sin representación paritaria de ambos géneros. |
| | Por grupos profesionales: |
| |  Sin representación paritaria de ambos géneros. |
| | Por tipo de contrato: |
| |  Sin representación paritaria de ambos géneros en c. temporales. |
| |  Existe paridad en c. indefinidos |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

La distribución de género en **ILUNION LAVANDERIAS** no está equilibrada tal y como establece la Ley 3/2007 en su disposición adicional primera. Se deben establecer medidas para mejorar esta situación.

6.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DESVINCULACIONES.

| |
|---|
| NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo) |
| LEY 3/2007 |
| <ul style="list-style-type: none"> • El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. Art.5 • 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 |
| ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES |

- En la relación de trabajo, los/as trabajadores/as tienen derecho:

A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de género, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. **Art.4.2.c**
- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. **Art.17.4**
- Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:
 - a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
 - b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. **Art.55.5**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- En el contexto de la igualdad de oportunidades, se evaluará si existen requisitos claros, transparentes y neutros para la futura contratación de personas:
 - Política de reclutamiento y selección (definición y modelos de ofertas de trabajo, modelo de entrevistas de selección, modelos de informe de aspirantes, si existen descripciones de puestos que dan soporte a la selección, etc.).

Diagnóstico

En función de la información analizada en cuanto a Manuales, Procedimientos, instrucciones, herramientas en soporte informático utilizadas, etc., no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios para los Procesos y en general para las Políticas de RR.HH. de **ILUNION LAVANDERIAS**.

Analizada la documentación relacionada con el proceso de reclutamiento y selección, así como el estudio de los expedientes de selección, es posible afirmar que los procedimientos seguidos dentro de este proceso son de carácter neutro, siendo cubiertos los puestos vacantes de acuerdo a criterios de profesionalidad de los/las candidatos/as y en ningún caso en función del género para ninguno de los puestos de trabajo que constituyen **ILUNION LAVANDERIAS**.

Se observa de forma general, la indicación del nombre del puesto a cubrir desdoblado el género; secretaria/o, haciendo de esta forma un uso del lenguaje no sexista a la hora de ofertar los puestos de trabajo.

Aunque no se han apreciado medidas específicas para fomentar la incorporación de forma que se procure una representatividad por géneros equilibrada en general para **ILUNION LAVANDERIAS**, y en concreto para aquellas Áreas funcionales o departamentos, centros de trabajo o categorías profesionales donde esta representatividad no sea equilibrada, si se deja constar que se asegurará para la Organización, que las condiciones de acceso al empleo (incluyendo los criterios de selección) no generarán discriminaciones de ningún tipo.






Una vez finalizado el proceso de selección e incorporado el/la nuevo/a colaborador/a **ILUNION LAVANDERIAS** se le hace entrega de la documentación de Bienvenida.

A través de la entrega de esta Carpeta se persigue, entre otros objetivos, sensibilizar al nuevo/a colaborador/a de la importancia que tiene la integración de personas con discapacidad para la Organización en particular y la Sociedad en general informando de la función social que desempeña la Organización ONCE y su Fundación, orientada tanto para personas afiliadas como con discapacidad, siendo esta acción positiva en términos de concienciación de la plantilla de estos colectivos y referido a la igualdad de oportunidades.

Entre la documentación que se hace entrega dentro de esta carpeta se encuentra: la carta de bienvenida explicando el objeto social de la Once y su Fundación, el documento de compromiso firmado por la Dirección **ILUNION LAVANDERÍAS Y SERVICIO A LA HOSTELERIA, S.A**, referido a sus Políticas de Igualdad y su Manual de Acogida donde se destaca: la defensa del valor de la diversidad y la integración de las personas con discapacidad para el desarrollo

de la sociedad, comportamiento ético y buenas prácticas, respeto a instituciones e individuos.

Atendiendo al análisis de **Tipos de Contratos** del apartado anterior, los contratos tienen una tendencia a indefinido para la totalidad de la plantilla.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|---|--|
| Procesos de Selección y Contratación. Desvinculación. | Procesos de selección de carácter neutro: |
| |  Proceso por competencias. Pruebas selectivas en puestos concretos. |
| |  Utilización del Lenguaje no sexista en enumeración puestos de trabajo. |
| |  Prioridad en el acceso a los puestos vacantes a personas con discapacidad. |
| |  Se cuenta con una herramienta de identificación del género de los/as candidatos/as inscrito en las ofertas. |
| | Incorporación nuevo personal: |
| |  Entrega de la documentación de Bienvenida. Utilización del Lenguaje no sexista, recoge valores sociales de la empresa. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

No se han detectado para esta área de análisis, atendiendo a la documentación valorada, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.

No obstante, no se observa que estos fomenten de forma directa la igualdad de género en aquellos procesos directamente relacionados con la gestión de personas.

Así mismo, se deberá seguir teniendo en cuenta la posibilidad de homogeneizar la denominación de puestos del mismo modo, con las firmas de convenios con entidades que deberán tener contemplado este aspecto.

Las condiciones de acceso y condiciones de contratación en relación a tipo de contrato y jornada son iguales para ambos géneros.

6.4 CLASIFICACION PROFESIONAL

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha **resultado ser insuficiente**. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, **la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica**, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres [.....] es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. **Exposición de motivos II**
- 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**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1. **Art.22.3**
- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. **Art. 64.3**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Las mujeres y los hombres vienen desarrollando de manera tradicional profesiones diferentes en el mercado de trabajo. En este sentido existen dos posibles formas de discriminar:
 - **Segregación horizontal u ocupacional** es la derivada de la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado de trabajo a todos los niveles, generando sectores, empresas, departamentos, etc., feminizados o masculinizados.


- **Segregación vertical** es la que se refiere a un desequilibrado reparto de poder: los hombres en la actualidad ocupan mayoritariamente los puestos de responsabilidad.

Diagnóstico

Existencia de un Manual de Puestos donde, por cada categoría profesional se describen exhaustivamente las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidata/a.

En función de la información analizada en cuanto a Manuales, Procedimientos, instrucciones, herramientas en soporte informático utilizadas, etc., no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios para los Procesos y en general para las Políticas de RR.HH. de **ILUNION LAVANDERIAS**.

En relación al lenguaje, tanto en el análisis y el manual de descripción de los puestos de trabajo que constituyen la Organización como en las ofertas analizadas, no se detecta un lenguaje discriminatorio siendo la tendencia de uso inclusiva de ambos géneros, utilizando el desdoblamiento de género al referirse a los puestos de trabajo, resaltando este último aspecto al considerarse de este modo dentro de la Organización, el lenguaje como una fuente más de igualdad.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|---------------------------|---|
| Clasificación Profesional | Tipos de contrato, clasificación profesional: |
| |  No existen indicios de Desigualdad. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

No se han detectado para esta área de análisis, atendiendo a la documentación valorada, ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.

Así mismo, se deberá seguir teniendo en cuenta la posibilidad de homogeneizar la denominación de puestos del mismo modo, con las firmas de convenios con entidades que deberán tener contemplado este aspecto.

6.5 FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

| |
|---|
| NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo) |
| LEY 3/2007 |
| <ul style="list-style-type: none"> • El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. Art.5 • Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Art.42.1 |
| ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES |
| <ul style="list-style-type: none"> • En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro género. Art.23.2 |
| ÁMBITO DEL ANÁLISIS |
| <ul style="list-style-type: none"> • Analizar las oportunidades de cualificación profesional y de desarrollo profesional entre hombres y mujeres a través de su participación en acciones de formación técnica (para el puesto de trabajo) y en acciones de formación en habilidades (para el desarrollo profesional). |

Diagnóstico

El Desarrollo personal y profesional de los/las colaboradores/as está orientado, entre otros objetivos, a incrementar la integración de los/de las mismos/as y representa uno de los valores para **ILUNION LAVANDERIAS**.

ILUNION LAVANDERIAS fomenta el acceso a la Formación de forma igualitaria para ambos géneros.

Existe un formato de solicitud de formación que anualmente es cumplimentada por los/as responsables de área en consenso con su plantilla, de forma que

trasladan las acciones de formación en las que están interesados/as y, atendiendo a la petición realizada, puesto y necesidades estratégicas de la compañía para ese año, se valoran todas las solicitudes que tanto las personas trabajadoras, hacen llegar al Dpto. De Formación de área de RR.HH., planificando éste las acciones formativas anuales y plasmándolo en un plan de formación anual.

En relación al Desarrollo, se cuenta con un sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio estableciendo las tareas y funciones de puesto en relación únicamente a factores objetivos atendiendo al perfil profesional requerido para el mismo. La descripción de cada puesto que constituye la Organización en consecuencia a su estrategia y objetivos Empresariales se realiza mediante un formulario denominado APT (Análisis y Descripción del Puesto de Trabajo) donde aparecen factores objetivos, únicamente referidos a los requisitos necesarios para el desempeño del puesto.

La formación se desarrolla dentro del horario laboral.

Existe formación online y presencial según la naturaleza del curso, y generalmente se desarrolla dentro de las instalaciones del centro de trabajo.

La formación incluida en el plan de formación es difundida a través de las unidades de apoyo de cada centro de trabajo a toda la plantilla, mediante seguimientos individualizados, cartelera en las zonas visibles y transitadas de la planta, asambleas, correo electrónico, etc.

La formación es voluntaria, a excepción de la formación técnica necesaria obligatoria para el desempeño de algunos trabajos, como puede ser la renovación del CAP para los/as conductores/as o el Operador de Calderas para el personal de mantenimiento.

En relación a la Formación que se ha planificado para la plantilla **ILUNION LAVANDERIAS** vemos que el número de asistentes a acciones formativas en 2019, atendiendo al género, es el siguiente:

| Nº TOTAL DE PERSONAS FORMADAS EN EL ÚLTIMO AÑO | Hombres | Mujeres |
|--|---------|---------|
| 605 | 408 | 197 |

Tipos de formación

| Tipo de formación | Horas de formación | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|------------------------------|--------------------|---------|---------|-------|
| Especialización técnica | 2.457 | 798 | 30 | 828 |
| Desarrollo de carrera | 1.250 | 39 | 25 | 64 |
| Formación genérica* | 631 | 85 | 131 | 216 |
| Formación transversal** | 340,50 | 138 | 184 | 322 |
| Formación en Igualdad Oport. | 16 | 9 | 13 | 22 |
| Otro tipo (especificar) | | | | |
| TOTAL | 4694.5 | 1069 | 383 | 1452 |

* Idiomas, informática, etc.

** Habilidades personales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|------------------------------------|--|
| Formación y desarrollo profesional | Se fomenta el acceso la formación y desarrollo de forma igualitaria: |
| | <p>👍 Solicitud de formación anualmente cumplimentada, atendiendo necesidades demandadas y detectadas, independientemente del género.</p> |
| | <p>👍 Sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio.</p> |

Conclusiones y situación en materia de igualdad.

ILUNION LAVANDERIAS, fomenta prácticas de desarrollo y acceso a la formación de forma igualitaria.

Se aprecia desigualdad en el número de personas formadas según el género, que no está motivada por aspectos discriminatorios, ya que la formación es voluntaria. Por otro lado, la formación específica técnica abarca la formación del departamento de transporte y mantenimiento, cuyo colectivo es masculino prácticamente en su totalidad.

6.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, **en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. **Art.5**
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. **Art.42.1**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. **Art. 24**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Las mujeres pueden encontrarse infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad y en los puestos técnicos cualificados. Una vía de acceso son las promociones por lo que es importante analizar la situación con el fin de identificar cualquier tipo de desigualdad en esta materia.

Diagnóstico

ILUNION LAVANDERIAS, fomenta el acceso a la Promoción Profesional de forma igualitaria para ambos géneros.

Para ello cuenta con un Manual de Evaluación de Desempeño, cuyos objetivos fundamentales son los siguientes:

1. Implantar un sistema de Evaluación del Desempeño con el propósito de valorar la adecuación de los/las colaboradores/as con respecto a las funciones y comportamientos laborales exigidos en sus puestos,

de acuerdo a la estrategia definida para de la Corporación y *ILUNION LAVANDERIAS*.

2. Dar una perspectiva adecuada de su desempeño al colaborador/a y favorecer posteriormente mediante las medidas integradoras oportunas (apoyo de formación, cambio de puesto y/o funciones, comunicación...), en aquellos casos en los que así corresponda proceder, la adquisición, modificación y/o desarrollo de las competencias de dicho perfil.
3. Establecer un marco de comunicación permanente entre el colaborador/a y la Organización donde se ponga de relieve un compromiso de colaboración mutua, con el fin común de alcanzar los objetivos estratégicos descritos para la misma.
4. Concienciar a los/las colaboradores/as de los valores y políticas de actuación de nuestra Organización y por tanto hacerles partícipes de lo que la misma requiere de ellos/ellas en su forma de comportarse y de hacer en el desarrollo de su trabajo diario.



En cuanto a las Promociones cabe destacar que, la evaluación del desempeño se evalúa de manera objetiva evaluando la aptitud y actitud de los/as trabajadores/as atendiendo a criterios igualitarios. Prueba de es ello la reciente implantación del Proyecto Esfuerzo.

Los datos extraídos de las promociones 2019 son los siguientes:


| Nº TOTAL DE PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO | Hombres | Mujeres |
|--|---------|---------|
| 133 | 77 | 56 |

Promociones del último año por grupo profesional y puesto de trabajo:

| Grupos profesionales | Puestos de trabajo | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|--|--|---------|---------|-------|
| Grupo de Mandos | Directivos/as | 5 | 7 | 12 |
| Grupo de Técnicos y mandos intermedios | Mandos intermedios y técnicos/as | 26 | 18 | 44 |
| Grupo de Profesionales | Operarios/as de planta, personal de limpieza, oficiales. | 47 | 30 | 77 |

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|-----------------------|---|
| Promoción profesional | Se fomenta el acceso a la promoción interna de forma igualitaria: |
| |  Existencia de un Manual de Evaluación de Desempeño. |
| |  Las Promociones, entendidas como cambio de nivel jerárquico interno, se |

observa se están produciendo promociones con criterios de igualdad.

 Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción.

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS,

Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción que permite:

- Establecer formalmente un sistema que considere la promoción interna, basada en criterios de igualdad de mérito y capacidad.
- Dejar registro de las actuaciones llevadas a cabo con este propósito.
- Valorar la preferencia del género menor representado.

6.7 CONDICIONES DE TRABAJO GENERALES Y AUDITORIA SALARIAL.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha **resultado ser insuficiente**. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, **la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica**, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.
Exposición de motivos II
- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la **normativa aplicable**, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas.
Art.5
- 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**
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las **diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del

empresariado femenino entonos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. **Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14.2**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por género y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. **Art. 28.2**

- Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un género sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el género de las personas trabajadoras. **Art. 28.3**
- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 - d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen. **Art.64.2.d**

¹ Auditoría salarial de las retribuciones de hombres y mujeres (documento Anexo I que se adjuntará en documento independiente).

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Se estudian aquellas condiciones de trabajo que no se estudian en otros ámbitos, como la política de contratación, la jornada efectiva anual, el trabajo a turnos o los tipos de jornada, y el absentismo.
- Además, se contará una auditoría salarial de las retribuciones de hombres y mujeres, como documento anexo que se adjuntará en documento independiente.

Diagnóstico

En relación a la **Prevención de Riesgos Laborales**, **ILUNION LAVANDERIAS** dispone (en cumplimiento de la Ley 31/1995 de PRL de 8 de noviembre) de un servicio de prevención ajeno asumiendo las especialidades de Seguridad en el trabajo, Ergonomía y Psicosociología e Higiene industrial, así como para garantizar la Vigilancia de la salud de los/de las trabadores/as a través del servicio de prevención QUIRON PREVENCIÓN.




ILUNION LAVANDERIAS, así mismo dispone de un Área de Prevención específica, dentro del Departamento de Recursos Humanos, para conducir al

cumplimiento de la normativa vigente, así como para fomentar la integración de la prevención en todas las áreas de **ILUNION LAVANDERIAS** y de igual modo para toda su Organización, tal y como establece la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, donde se refuerza la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión.

ILUNION LAVANDERIAS, dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud de todos/as sus trabajadores/as mostrando un interés particular en aquellos/as casos de trabajadores/as que por sus especiales circunstancias necesiten medidas específicas que garanticen su protección: mujeres en situación de embarazo o trabajadores/as discapacitados actuando de forma individualizada a la hora de establecer posibles situaciones de riesgo para el/la trabajador/a y las medidas preventivas a aplicar en cada caso.

Asimismo, **ILUNION LAVANDERIAS**, asume actualmente, dentro de la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se adjunta como anexo I al final de este documento los datos de Auditoría Salarial.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--|--|
| <p>Condiciones de Trabajo Generales, Auditoría salarial.</p> | <p>Se cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:</p> |
| | <p> Se dispone de un servicio de prevención ajeno, QUIRON PREVENCIÓN.</p> |
| | <p> Se dispone de un Área de Prevención específica interna.</p> |
| | <p> Se dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud mostrando un interés particular en mujeres en situación de embarazo o personal con Discapacidad.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>👍 Se asume la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> |
| | <p>👍 Se dispondrá de una auditoría salarial</p> |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

ILUNION LAVANDERIAS cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A su vez, **ILUNION LAVANDERIAS**, tendrá como documento anexo al Plan de igualdad una auditoría salarial, tal como establece el Real Decreto Ley 6/2019.

6.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

| |
|---|
| NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo) |
| LEY 3/2007 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. Exposición de motivos III • Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Art. 44.1 • El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Art. 44.2 |

- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. **Art. 44.3**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. [...] Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. **Art. 37.4**
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario [...]. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. **Art. 37.6**
- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción [...]. La excedencia contemplada en el presente apartado [...] constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. **Art. 46.3**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Comprobar si existen medidas de conciliación para que las personas trabajadoras puedan atender sus obligaciones personales y profesionales y el disfrute de estas no suponga “penalizaciones” en su carrera profesional. También se analizará la corresponsabilidad de los hombres en la atención de las obligaciones familiares, por ejemplo, a través del disfrute de las reducciones de jornadas y excedencias por guarda legal.

Diagnóstico

En **ILUNION LAVANDERIAS**, las medidas implantadas en esta materia son las recogidas en convenio y mejoradas en el programa de ayudas sociales que aparece como anexo adjunto.

En cuanto a las Excedencias actualmente hay trabajadores/as en **ILUNION LAVANDERÍAS** en situación de excedencia por cuidado de hijo o maternidad.

| Tipo de permisos | Hombres | Mujeres | Total |
|-----------------------------|---------|---------|-------|
| Permisos retribuidos | 31 | 6 | 37 |
| Suspensión por maternidad | 0 | 3 | 3 |
| Suspensión por paternidad | 31 | 0 | 31 |

| | | | |
|--|----------|-----------|-----------|
| Cesión de la maternidad al padre | * | ** | |
| Riesgo durante el embarazo | 0 | 3 | 3 |
| Riesgo durante la lactancia | 0 | 0 | 0 |
| Reducción por lactancia | 0 | 0 | 0 |
| Permiso cuidado del lactante | 0 | 0 | 0 |
| Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes | 0 | 0 | 0 |
| Permisos no retribuidos | 4 | 17 | 21 |
| Reducción de jornada por cuidado a menores | 3 | 14 | 17 |
| Reducción de jornada por cuidado de familiares | 0 | 2 | 2 |
| Excedencia por cuidado de menores | 0 | 0 | 0 |
| Excedencia por cuidado de familiares | 1 | 1 | 2 |
| Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes | 0 | 0 | 0 |

* Número de trabajadoras de la empresa que han cedido su permiso de maternidad independientemente de que sus parejas/cónyuges trabajen o no en la misma empresa.

** Número de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad independientemente de que éstas trabajen o no en la misma empresa.

Existe un catálogo de **Beneficios Sociales**, en que se encuentran actualmente 60 ayudas sociales disponibles para los/as trabajadores/as, y que solicitan a través de las Unidades de Apoyo del centro de trabajo. Dentro de esas ayudas, concretamente las que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes:

| Nº ayuda | Nombre ayuda |
|----------|--|
| 6 | Ampliación licencia maternal |
| 7 | Acumulación permiso de lactancia |
| 8 | Ayuda nacimientos prematuros (con hospitalización) |
| 15 | Ayuda en caso de adopciones múltiple (2 o más) |
| 17 | Ayuda nacimiento con parto múltiple (2 o más) |
| 18 | Ampliación del permiso de maternidad en el caso de nacimiento o adopción de hijos/as con discapacidad |
| 19 | Ayuda permiso días por ingreso hospitalario o reposo domiciliario de hijos/as de trabajadores/as del grupo de lavandería y servicios a la hostelería ilunion |
| 20 | Bolsa de 20 horas para visitas médicas y/o tutorías de hijos/as |
| 21 | Ampliación periodo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes de primero y segundo grado |
| 22 | Reducción de jornada para el cuidado de hijos/as con enfermedad grave |
| 23 | Ayuda chupete |
| 57 | Ayuda para trabajadores/as víctimas de violencia de genero con hijos/as menores a su cargo |

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--|--|
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | Existencia de un programa de ayudas sociales: |
| | 👍 Ayudas para la Familia. |
| | 👍 Ayudas para la formación y el deporte. |
| | 👍 Ayudas técnicas. |
| | 👍 Ayudas asistenciales y sanitarias. |
| | 👍 Otras Ayudas. |
| | Conciliación – Horarios laborales: |
| | 👎 No existe la flexibilidad horaria y la jornada continua que facilitará la conciliación en todos aquellos puestos en los que se pudiera realizar. |
| | 👍 Existen medidas de teletrabajo en oficinas centrales. |
| | 👎 No existen medidas de flexibilidad horaria por cuidado familiar, acumulación de descansos, periodos vacacionales en familias con menores, etc. |
| 📄 Existencia de un comunicado informando de la gestión del tiempo y la realización de reuniones en horarios óptimos teniendo en cuenta las reducciones de Jornada, horarios laborales. | |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

Se deberá profundizar en temas de Conciliación y Corresponsabilidad, fomentando medidas y acciones encaminadas a la información, concienciación y sensibilización de la plantilla.

6.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- En la concesión de este Distintivo de Igualdad en la Empresa se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. **Art. 50.4**
- Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley. **Art.75**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Analizar en qué ámbitos de la empresa las mujeres no están suficientemente representadas: en qué áreas, colectivos, puestos. Es conveniente contrastar con la información de mercado laboral por género, otras compañías del sector y titulaciones por género de los perfiles más numerosos de la empresa objeto de estudio.

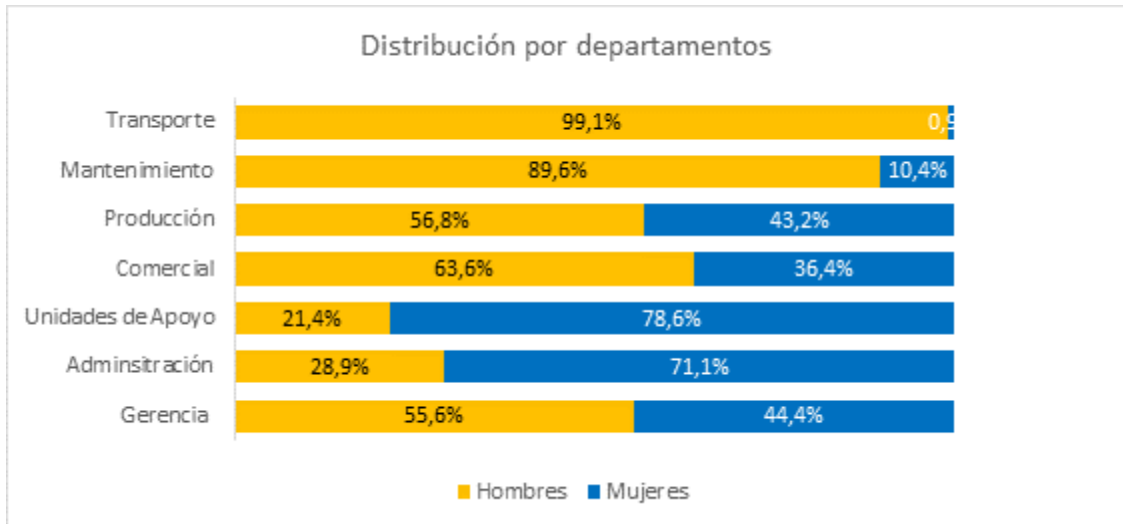
Diagnóstico

El análisis de la distribución por categoría profesional y la plantilla a 31/12/2019 se desglosa de la siguiente manera para **ILUNION LAVANDERÍAS S.A.U:**

| Departamento: | Hombres | Mujeres |
|-----------------|---------|---------|
| Gerencia | 10 | 8 |
| Administracion | 11 | 27 |
| Unidad de Apoyo | 6 | 22 |
| Comercial | 21 | 12 |
| Producción | 872 | 662 |
| Mantenimiento | 181 | 21 |
| Transporte | 219 | 2 |

En el puesto de administración y unidad de apoyo hay un desequilibrio favorable hacia el género femenino, en cambio ocurre dicho desequilibrio a la inversa en departamentos de mantenimiento y distribución reflejándose unos datos extremadamente dispares.

En el departamento de gerencia y producción, existe paridad.



| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--------------------------------------|---|
| Infrarrepresentación femenina | Representatividad por departamentos |
| | <p>👍 Representación paritaria en departamentos de Gerencia y Producción.</p> <p>👎 Detectada infrarrepresentación femenina muy pronunciada en departamentos de mantenimiento y transporte.</p> |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

Se deberán crear medidas de acción encaminadas a favorecer la representación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en puestos feminizados, con el fin de crear departamentos equitativos.

6.10 RETRIBUCIONES

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas. **Art.5**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de género en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. **Art. 28.1**
- El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por género y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. **Art. 28.2**
- Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un género sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el género de las personas trabajadoras. **Art. 28.3**
- En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de género, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor. **Art. 9.3**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Se analizan los salarios medios de mujeres y hombres en función de su nivel/categoría profesional para comprobar si existe discriminación salarial, al ser ésta uno de los principales obstáculos a la hora de alcanzar la igualdad laboral.

Diagnóstico

ILUNION LAVANDERIAS dispone de una estructura organizativa claramente definida. Esta, a su vez, se establece mediante la tabla de factores de encuadramiento en la que se concretan los distintos niveles jerárquicos. A cada uno de ellos se asignan los puestos, en función de las variables valoradas: requisitos, funciones del puesto, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando/supervisión y complejidad del puesto. La valoración determina el tramo salarial para cada uno de los niveles y dentro de estos los correspondientes a cada uno los puestos que se incluyen en dicho nivel, en el caso de existir más de uno por nivel.

Cada nivel contempla pues una banda en la cual hay diferentes intervalos salariales atendiendo a los requerimientos establecidos para cada puesto.

Dada la complejidad del análisis, por el alto volumen de convenios implicados, para la extracción de datos, la Comisión Negociadora ha determinado utilizar como modelo los datos de la Comunidad de Madrid, que es donde más representación de plantilla existe. Siendo estos los siguientes:

| Grupos profesionales | Componentes salariales obligatorios total mes (SMI + Compl. SMI) | | Componentes salariales voluntarios total año (variables) | | TOTAL Salario Bruto Anual | |
|-----------------------------|--|---------|--|-----------|---------------------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Grupo Profesional Técnico/a | 947,29€ | 945€ | 1.336,39€ | 1.326,45€ | 21.714,19€ | 23.789,56€ |
| Grupo Administrativos/as | 918,62€ | 918,39€ | 425,25€ | 389,50€ | 17.973,39€ | 19.086,20€ |
| Grupo Obreros/as | 920€ | 916,74€ | 1898,06€ | 1.032,95€ | 20.589,46€ | 19.255,36€ |
| Grupo Mantenimiento | 900€ | 909,41€ | 568,23€ | 744,77€ | 15.535,92€ | 18.682,39€ |
| Grupo Lavandería | 900,81€ | 901,83€ | 991,28€ | 1.025,90€ | 15.261,66€ | 15.168,85€ |

Componentes salariales obligatorios. Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos, es decir, salario base más pluses o complementos fijos.

Componentes salariales voluntarios. Media para cada uno de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, complementos, etc.)

Retribuciones medias por puestos o departamentos:

| Puestos/Áreas/ Departamento s | Componentes salariales obligatorios total mes (SMI + Compl. SMI) | | Componentes salariales voluntarios total año (variables) | | TOTAL Salario Bruto Anual | |
|-------------------------------------|--|---------|--|-----------|---------------------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Dpto. Administración | 918,62€ | 918,39€ | 425,25€ | 389,50€ | 17.973,39€ | 19.086,20€ |
| Dpto. Producción | 905,26€ | 904,43€ | 1.011,43€ | 1.045,68€ | 15.882,02€ | 15.564,97€ |
| Dpto. Mantenimiento | 0 | 913,89€ | 0 | 865,59€ | 0 | 20.243,62€ |
| Dpto. Distribución | 920€ | 917,39€ | 1.898,06€ | 1.009,51€ | 2.0589,46€ | 19.420,20€ |

Retribuciones medias por franjas de antigüedad:

| Franjas de antigüedad | Componentes salariales obligatorios total mes (SMI + Compl. SMI) | | Componentes salariales voluntarios total año (variables) | | TOTAL Salario Bruto Anual | |
|-----------------------|--|---------|--|-----------|---------------------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Menos de 1 año | 904,32€ | 903,09€ | 493,11€ | 591,64€ | 14.529,56€ | 14.909,79€ |
| De 1 a 3 años | 905,05€ | 907,79€ | 1.009,39€ | 1.178,22€ | 15.280,54€ | 16.324,50€ |
| De 3 a 6 años | 903,69€ | 906,29€ | 1.016,88€ | 1.493,73€ | 15.574,08€ | 16.645,96€ |
| De 6 a 10 años | 905,04€ | 917,67€ | 1.470,85€ | 1.149,16€ | 16.537,72€ | 19.289,56€ |
| Más de 10 años | 911,09€ | 908,36€ | 628,21€ | 855,68€ | 17.307,30€ | 18.127,27€ |

Retribuciones medias por tipo de jornada:

| Tipo de jornada | Componentes salariales obligatorios | | Componentes salariales voluntarios | | TOTAL | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|------------------------------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Completa | 905,43€ | 907,39€ | 984,38€ | 1.017,08€ | 15.921,34€ | 16.622,90€ |
| Parcial | 947,50€ | 913,33€ | 599,69€ | 465,28€ | 21.202,64€ | 19.715,08€ |
| Reducida * | 903,33€ | 900€ | 93,89€ | 184,37€ | 15.207,14€ | 14.244,47€ |

*Guarda legal cuidado hijos/as y cuidado familiar.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|------------------|---|
| Retribuciones | No se han detectado práctica o criterio discriminatorio, en este caso hay una política retributiva equitativa: |
| | 👍 Estructura organizativa claramente definida. |
| | 👍 Manual de puestos basado en competencia con ítems evaluables y objetivos. |
| | 👎 Retribución Salarial definido acorde al manual de puestos establecido. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS:

Se aprecia en los totales de las tablas analizadas, que existe una tendencia de salario medio superior en los hombres respecto a las mujeres. Será necesario analizar esas diferencias, y establecer las medidas correctoras necesarias si proceden.

A lo largo del seguimiento del plan, será necesario analizar al resto de plantilla de las otras Comunidades Autónomas que se representan en la sociedad ILUNION Lavanderías.

6.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:
 - La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación. **Art. 27.3.a**
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes modificaciones **relativas a la Ley P.R.L. 31/1995 (párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del Art. 26)**:

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la **trabajadora embarazada** o del feto... esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos”

Lo dispuesto en el párrafo anterior ,también será de aplicación durante el **periodo de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo...Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. *Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4).*

- Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. **Art. 48.1**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. **Art. 19.1**
- En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. **Art. 4.2.e**
- Se considerarán incumplimientos contractuales: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. **Art. 54.2.g**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Considerar las medidas encaminadas a prevenir, atender y resolver las situaciones de acoso independientemente de su origen y/o condición y situación de la persona. El nivel de implantación de las medidas y sus resultados dependerá en gran parte de la sensibilización de la plantilla y el compromiso de la organización, facilitado por un adecuado procedimiento de comunicación y participación como instrumento indispensable para generar confianza, conocimiento y resultado.
- Analizar si las políticas de prevención de riesgos tienen la perspectiva de género, principalmente para mujeres embarazadas y en situación de lactancia.

- Observar si el procedimiento para las reclamaciones de acoso considera además del acoso por razón de sexo o sexual otros tipos de acoso, como el acoso moral o el originado por otra condición o situación de la persona y pueda ser motivo de discriminación.

Diagnóstico





Existe un protocolo ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo, acordado como anexo a este plan de igualdad. En él, se contempla:

- Introducción.
- Declaración de principios.
- Definiciones.
- Medidas de prevención.
- Procedimiento de actuación.
- Ámbito de aplicación.
- Protección de víctimas.
- Disposición final primera.
- Disposición final segunda.
- Disposición final tercera.

A lo largo de todo el proceso se mantendrá una absoluta confidencialidad para evitar situaciones y consecuencias indeseables.

En todo momento contamos con el departamento de Unidad de Apoyo en cada uno de los centros de trabajo. Y son estos, los que, gracias a su formación y reciclaje continuo en estas materias, difunden las campañas de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, y velan por el respeto y la convivencia, y el cumplimiento de los mismos dentro del centro de trabajo.

Anexo II: Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--|--|
| Prevención del Acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo | Existencia de un Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso: |
| |  Información de existencia accesible al personal de la empresa a través de su publicidad. |
| |  Información de existencia al comité de empresa de los centros de trabajo. |
| |  Objeto, Objetivo y Procedimientos del protocolo bien definidos. |
| |  No existencia de un Agente de Igualdad. |

| | |
|--|---|
| | Actuaciones de prevención de situaciones de acoso: |
| | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Existencia de campañas de igualdad. |
| | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Existencia de campañas de sensibilización e información específicas de prevención en el ámbito laboral. |
| | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Realización de acciones formativas específicas de prevención en el ámbito laboral. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

ILUNION LAVANDERIAS, adopta el establecimiento de un Protocolo de Actuación en situaciones de acoso, entendido como una acción más dentro de sus Políticas de Igualdad para la Organización de forma que, de cumplimiento a lo establecido en la LO 3/2007, habiendo trasladando el procedimiento a seguir a sus colaboradores/as ante una circunstancia de este tipo, a la vez que les sensibiliza y se les enseña a identificar estas situaciones.

6.12 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL. USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

| |
|--|
| NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo) |
| LEY ORGÁNICA 3/2007 |
| <ul style="list-style-type: none"> • La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. Art. 41 • Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa. Art. 74 |

| |
|--|
| ÁMBITO DEL ANÁLISIS |
| <ul style="list-style-type: none"> • La sensibilización y comunicación proporcionan el marco y dirección de la actuación en materia de igualdad. La información y la comunicación en igualdad de oportunidades son la primera vía de sensibilización de la plantilla de una empresa en relación a esta materia, |

por lo que se analizará las iniciativas y acciones desarrolladas tanto con carácter interno como externo.

Diagnóstico

En relación a las comunicaciones tanto de carácter externo como interno se ha detectado el uso de un lenguaje dentro de un uso normal y aceptado, donde el masculino se utiliza cada vez menos como término no marcado y que no excluye al femenino, son en su mayoría los documentos donde se ha apreciado el desdoblamiento de género y el uso de fórmulas lingüísticas que favorecen dentro de la **ILUNION LAVANDERIAS** el uso de un lenguaje no sexista.

Existen actualmente, como resultado de las Políticas de Igualdad lideradas desde **ILUNION LAVANDERIAS**, documentos como: la **Guía de Buenas Prácticas**, donde se recoge el compromiso para la utilización de un lenguaje que no dé cabida a la discriminación en ninguno de los documentos que estén relacionados con Procesos de Selección; la **Guía del uso de un lenguaje no sexista**, donde se establecen unas sencillas reglas en materia de lenguaje para ser utilizado tanto en el lenguaje oral como en las comunicaciones internas o externas de forma que se haga un uso correcto del lenguaje, en términos de igualdad y el documento; documento: **Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista** en el cual se trasladan 10 máximas incidiendo aspectos relativos al uso del lenguaje no sexista; indicando que es un medio más para favorecer la igualdad, utilizar las estrategias que posee nuestra lengua haciendo uso del lenguaje de forma no sexista nos permite ser una empresa actual y sensibilizada con los cambios que demanda nuestra sociedad. Representa una buena práctica que favorece a nuestra entidad y a la sociedad en general, entre otras.

Estos documentos tienen como fin fomentar la utilización no sexista del lenguaje para toda la Organización.

La página Web de **ILUNION LAVANDERIAS Y SERVICIOS A LA HOSTELERIA** (a la que pertenece **ILUNION LAVANDERIAS**) no contiene un lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido. Respecto al número de imágenes de hombres y mujeres que se incluyen son reducidos prevaleciendo generalmente la imagen de marca.

En aquellas imágenes donde aparecen grupos de personas, ambos géneros quedan representados.

- **Procedimientos de comunicación interna. Grado de acceso de la plantilla a la información de interés general.**

A través del área de Marketing se articulan dos herramientas de comunicación interna que se ponen a disposición del resto de las áreas para la comunicación de mensajes de interés general:

- **IMPARABLES:** Se trata de newsletter lanzada vía emailing a todas las personas con correo electrónico de ILUNION Lavandería y Servicios a la Hostelería. Se difunde semanalmente los miércoles (con contenido relativo a la compañía: evolución, proyectos, retos...) y los viernes (enfocados a las personas que integran el equipo). Este boletín consolida un número al mes enfocado hacia las MUJERES IMPARABLES, en este número se retratan aquellas personas reconocidas (en diferentes aspectos) por su valía profesional pertenecientes al colectivo femenino.
- **Pantallas:** Con el objetivo de realizar comunicaciones ágiles y en tiempo real en el año 2019 se instalan pantallas en cada uno de los centros de trabajo. La ubicación seleccionada son los comedores para empleados/as de cada una de las plantas y en la sede corporativa. En este sistema de difusión se emiten contenidos relativos a:
 - Grupo Social ONCE: contenidos relativos a la organización a la que pertenece ILUNION
 - Campañas específicas: campaña de mensajes orientados a la motivación, aliento, sentido de pertenencia, participación en acciones internas...
 - Difusión de IMPARABLES de la semana: se replican los contenidos difundidos para empleados/as con correo electrónico en este soporte adaptando los textos e imágenes.
- **INTRANET:** espacio dedicados a la difusión de mensajes de Grupo Social ONCE, ILUNION y de las compañías que lo componen. Esta herramienta es accesible desde cualquier puesto con ordenador de nuestra compañía.

➤ Procedimientos de comunicación externa.

ILUNION Lavanderías y Servicios a la Hostelería mantiene diversos canales de comunicación con sus públicos externos:

Comunicación con Clientes:

- ILUNION LAVANDERÍA AL DÍA: newsletter lanzada sobre la base de datos de clientes con contenidos relativos a novedades de la compañía.
- Blog ILUNION Lavandería: sección de nuestra página web orientada a la comunicación de contenidos relativos a innovación y especialización de nuestra compañía.

Comunicación externa orientada a clientes, medios y sociedad en general:

- www.ilunionlavanderia.com: página web dedicada a explicar nuestra compañía hacia el exterior.

Comunicación con medios:

- Lanzamiento de notas de prensa a través del gabinete de comunicación de grupo ILUNION.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|-----------------------------------|--|
| Comunicación e Imagen Empresarial | Existencia de medidas para utilización de lenguaje de género en comunicaciones internas y externas: |
| | 👍 Existencia de una Guía de Buenas Prácticas. |
| | 👍 Existencia de una Guía del uso de un lenguaje no sexista. |
| | 📄 Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista. |
| | 👍 Campaña de uso del lenguaje no sexista. |
| | 👍 Especial atención en el lenguaje visual respecto a los roles de género. |
| | 👍 Campañas día de la mujer 08 de Marzo, Semana de la Igualdad, Violencia de género 25 de Noviembre. |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

Aunque existen documentos dentro de la Organización donde se recomienda la utilización de un lenguaje no sexista, entendiendo éste como una fuente más de Igualdad, se deberá establecer por **ILUNION LAVANDERIAS** una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad.

Fundamentalmente, se debe sensibilizar a la plantilla a hacer uso de un lenguaje adecuado en la Organización en relación al contexto donde nos encontramos, de forma que su uso no pueda considerarse discriminatorio para ninguno de los dos géneros.

6.13 POLÍTICAS SOCIALES: MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

NORMATIVA (actualizada con cambios normativos del R.D. Ley 6/2019, del 1 de marzo)

LEY 3/2007

- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación [...] **Exposición de motivos II**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. **Art.4.2.e**
- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. **Art.17.1**
- Se considerarán incumplimientos contractuales: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. **Art.54.2.g**
- Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

[...] de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. **Art.55.5.b**

ÁMBITO DEL ANÁLISIS

- Se valorará si existe en la empresa políticas destinadas a proteger a colectivos más desfavorecidos y en concreto dirigidas a la inclusión laboral de víctimas de violencia de género y la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Diagnóstico

ILUNION presentó en 2018 la guía para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género '**Cómplices contra la violencia de género**', con el objetivo de promover acciones de sensibilización e información sobre este problema y apoyar a las víctimas.

La guía, editada por el departamento de Diversidad y Políticas Sociales de ILUNION, fue presentada en el marco de la jornada 'Evolución de la violencia de género hacia la infancia y la adolescencia', celebrada en la sede corporativa de las empresas del Grupo Social ONCE.

'Cómplices contra la violencia de género' se divide en tres grandes apartados:

- Explicación del compromiso de ILUNION con la lucha contra la violencia de género.
- Explicación de cómo las víctimas pueden acreditar que son objeto de violencia de género.
- Información acerca de las medidas que permiten la atención, dentro del ámbito laboral, de las víctimas.

Entre los derechos laborales -recogidos en la legislación vigente- con los que cuentan las mujeres víctimas de violencia de género se encuentran la movilidad geográfica, la extinción del contrato de trabajo con reserva del puesto o las ausencias justificadas motivadas por situación de violencia física o psicológica acreditada por los servicios sanitarios, entre otros.

Además, la guía incluye herramientas para que cualquier mujer pueda saber está sufriendo violencia de género como el Test 'Mal-Tratada', y recoge los medios que la Administración pone a su alcance para denunciar estos casos, incluidos mecanismos adaptados para las personas con discapacidad, como el 'Teléfono de Texto (DTS)', el servicio 'Telesor' o 'SVlvisual', para personas sordas o con dificultades de habla.

Detallamos enlace de TUILUNION con más información: <https://intranet.tuilunion.com/noticia/ilunion-edita-una-guia-para-actuar-contr-la-violencia-de-genero-desde-el-entorno-laboral> y adjuntamos dicha Guía, “Cómplices contra la Violencia de Género”, para la atención a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

Anexo III: Cómplices contra la violencia de género.

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|---|--|
| <p>Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos</p> | <p>👍 Comunicación en la intranet de la Guía “Cómplices contra la violencia de género”</p> |
| | <p>👍 Desarrollo de material específico para la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> |
| | <p>👍 Existe en los centros de trabajo las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.</p> |
| | <p>👎 No existen convenios firmados para favorecer la inclusión de colectivos vulnerables o desfavorecidos.</p> |

Conclusiones y situación en materia de igualdad para ILUNION LAVANDERIAS

Se evidencia la existencia de un equipo de apoyo en **ILUNION LAVANDERIAS** para la atención de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como una guía (protocolo de actuación) e información actualizada de los recursos disponibles en dicha materia.

Se deberá seguir trabajando en esta materia para el cuidado de nuestras trabajadoras.



“Rentabilidad económica y social”

PLAN DE IGUALDAD

7. PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados en el Diagnóstico.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de personas se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

7.1 VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (desde el día **19 de octubre de 2020** hasta el día **19 de octubre de 2024**).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

A lo largo de todo el periodo de vigencia, se lleva a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones para valorar la evolución y el estado del cumplimiento de los objetivos.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza la Comisión de Seguimiento.


7.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN














El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.
















7.3 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO
















El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad es recoger el contenido del apartado de conclusiones y situación en materia de igualdad correspondiente a cada una de las áreas analizadas en el Diagnóstico. Esta información se traslada a la Ficha Conclusiones del Diagnóstico y sobre la base de las conclusiones obtenidas del Diagnóstico se establecen los objetivos del Plan y las medidas a aplicar.

Ficha Conclusiones genéricas del Diagnóstico

| ÁREA DE ANÁLISIS | | CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO |
|--|------------------------------|---|
| 7.1 | Políticas, cultura y valores | Existencia de Área Específica de Igualdad. |
| | | Existencia de políticas específicas: |
| | |  Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad. |
| | |  Guía de Lenguaje no sexista. |
| | |  Campañas o actividades de sensibilización y concienciación. |
| | | Existencia de Comisión de Igualdad: |
| | |  Composición paritaria. |
| 7.2 | Representatividad de Género |  Representatividad de una parte importante de los departamentos. |
| | |  Integrada por personas en puestos influyentes. |
| | | General: |
| | |  No existe paridad en el total de la plantilla. |
| | |  Desequilibrio en los ratios de género en los puestos de producción. |
| | |  Existe paridad en la C. de Madrid. |
| | | Por grupos de edad: |
| | |  Sin representación paritaria de ambos géneros. |
| | | Por nivel de estudios: |
| | |  Sin representación paritaria de ambos géneros con estudios inferiores a secundaria. |
| | |  Existe paridad en universitarios/as. |
| Por antigüedad: | | |
|  Sin representación paritaria de ambos géneros. | | |




| | | |
|-----|---|--|
| | | <p>Por grupos profesionales:</p> <p> Sin representación paritaria de ambos géneros.</p> <p>Por tipo de contrato:</p> <p> Sin representación paritaria de ambos géneros en c. temporales.</p> <p> Existe paridad en c. indefinidos</p> |
| 7.3 | Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones | <p>Procesos de selección de carácter neutro:</p> <p> Proceso por competencias.</p> <p> Utilización del Lenguaje no sexista en enumeración puestos de trabajo.</p> <p> Prioridad en el acceso a los puestos vacantes a personas con discapacidad.</p> <p>Incorporación nuevo personal:</p> <p> Entrega de la documentación de Bienvenida. Utilización del Lenguaje no sexista, recoge valores sociales de la empresa.</p> |
| 7.4 | Clasificación profesional | <p>Tipos de contrato, clasificación profesional:</p> <p> No existen indicios de Desigualdad.</p> |
| 7.5 | Formación y desarrollo profesional | <p>Se fomenta el acceso la formación y promoción de forma igualitaria:</p> <p> Solicitud de formación anualmente cumplimentada, atendiendo necesidades demandadas y detectadas.</p> <p> Sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio.</p> |
| 7.6 | Promoción profesional | <p>Se fomenta el acceso a la promoción interna de forma igualitaria:</p> <p> Existencia de un Manual de Evaluación de Desempeño.</p> <p> Las Promociones, entendidas como cambio de nivel jerárquico interno, se observa se están produciendo promociones con criterios de igualdad.</p> <p> Existe un manual o procedimiento en relación a la Promoción.</p> |
| 7.7 | Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial | <p>Se cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| | | <p>relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none">  Se dispone de un servicio de prevención ajeno, QUIRON PREVENCIÓN.  Se dispone de un Área de Prevención específica interna.  Se dispone de un Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud mostrando un interés particular en mujeres en situación de embarazo o personal con Discapacidad.  Se asume la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007, las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.  Se dispondrá de una auditoria salarial |
| 7.8 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral. | <p>Existencia de un programa de ayudas sociales:</p> <ul style="list-style-type: none">  Ayudas para la Familia.  Ayudas para la formación y el deporte.  Ayudas técnicas.  Ayudas asistenciales y sanitarias.  Otras Ayudas. <p>Conciliación – Horarios laborales:</p> <ul style="list-style-type: none">  No existe La flexibilidad horaria y la jornada continua que facilitará la conciliación en todos aquellos puestos en los que se pudiera realizar.  Existen medidas de teletrabajo en oficinas centrales.  No existen medidas de flexibilidad horaria por cuidado familiar, acumulación de descansos, periodos vacacionales en familias con menores, etc...  Existencia de un comunicado informando de la gestión del tiempo y la realización de reuniones en horarios óptimos teniendo en cuenta las reducciones de Jornada, horarios laborales. |
| 7.9 | | <p>Representatividad por departamentos</p> <ul style="list-style-type: none">  Representación paritaria en departamentos de Gerencia y Producción. |



| | | |
|------|---|---|
| | Infrarrepresentación femenina |  Detectada infrarrepresentación femenina muy pronunciada en departamentos de mantenimiento y transporte. |
| 7.10 | Retribuciones | No se han detectado práctica o criterio discriminatorio, en este caso hay una política retributiva equitativa: |
| | |  Estructura organizativa claramente definida. |
| | |  Manual de puestos basado en competencia con ítems evaluables y objetivos. |
| | |  Retribución Salarial definido acorde al manual de puestos establecido. |
| 7.11 | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral | Existencia de un Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso: |
| | |  Información de existencia accesible al personal de la empresa a través de su publicitación. |
| | |  Información de existencia al comité de empresa de los centros de trabajo. |
| | |  Objeto, Objetivo y Procedimientos del protocolo bien definidos. |
| | |  No existencia de un Agente de Igualdad. |
| | | Actuaciones de prevención de situaciones de acoso: |
| | |  Existencia de campañas de igualdad. |
| | |  Existencia de campañas de sensibilización e información específicas de prevención en el ámbito laboral. |
| 7.12 | Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista | Existencia de medidas para utilización de lenguaje de género en comunicaciones internas y externas: |
| | |  Existencia de una Guía de Buenas Prácticas. |
| | |  Existencia de una Guía del uso de un lenguaje no sexista. |
| | |  Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista. |
| | |  Campaña de uso del lenguaje no sexista. |
| | |  Especial atención en el lenguaje visual respecto a los roles de género. |

| | | |
|------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Campañas día de la mujer 08 de Octubre, Semana de la Igualdad, Violencia de género 25 de Noviembre. |
| 7.13 | Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Comunicación en la intranet de la Guía “Cómplices contra la violencia de género” |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Desarrollo de material específico para la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 👍 Existe en los centros de trabajo las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 👎 No existen convenios firmados para favorecer la inclusión de colectivos vulnerables o desfavorecidos. |

Para disponer de una visión global de la situación en igualdad de **ILUNION LAVANDERIAS** se refleja de forma gráfica, mediante la **Ficha Gráfica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento de la LO 3/2007**, en qué grado se cumple con la normativa legal o que aspectos se deben mejorar en relación a las conclusiones del Diagnóstico y atendiendo a los valores establecidos en la siguiente tabla:

| | | |
|---|--|---|
|  |  |  |
| La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007 | La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007 | La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007 |

Ficha Grafica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimientos LO 3/2007

| ÁREA DE ANÁLISIS | CONCLUSIONES | | |
|-----------------------------|---|-----------------|---|
| | Adecuado | Debemos Mejorar | No adecuado |
| Política, Cultura y Valores |  | | |
| Representatividad de Género | | |  |

| | | | |
|--|---|--|--|
| Procesos de Selección y Contratación. Desvinculación. | |  | |
| Clasificación profesional |  | | |
| Formación y desarrollo profesional |  | | |
| Promoción profesional |  | | |
| Condiciones de Trabajo Generales, Auditoría salarial. |  | | |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | |  | |
| Infrarrepresentación femenina | |  | |
| Retribuciones |  | | |
| Prevención del Acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo |  | | |
| Comunicación e Imagen Empresarial |  | | |
| Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos | |  | |

7.4 OBJETIVOS

En relación a las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Diagnóstico, se define el objetivo general y los objetivos específicos por

cada área de análisis. Estos objetivos se recogerán mediante la Ficha de objetivos del Plan de Igualdad.

Ficha objetivos Plan de Igualdad

| PLAN DE IGUALDAD | |
|---|--|
| Objetivo General | |
| Garantizar que el principio de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas. | |
| Código del objetivo en relación al área de análisis * | Objetivos específicos |
| 7.1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el compromiso de ILUNION LAVANDERIAS y de la Dirección con la Igualdad, así como el conocimiento y avance de las Políticas de Igualdad por toda la plantilla. 2. Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio. |
| 7.2 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la representación equilibrada de ambos géneros en la Organización |
| 7.3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género y promover el acceso de las mujeres en los grupos profesionales y puestos en que están infrarrepresentadas. |
| 7.4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. |
| 7.5 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y su acceso a puestos cualificados y de negocio. 2. Impulsar la presencia de la mujer en todas las acciones de análisis de capacidades profesionales y necesidades de desarrollo profesional que se lleven a efecto durante la vigencia de este Plan 3. Potenciar el liderazgo femenino y favorecer el acceso de la mujer a espacios donde se toman decisiones. |
| 7.6 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros. 2. Garantizar la objetividad y no discriminación en las promociones internas, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad. |
| 7.7 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que las condiciones laborales son igual de favorables para las mujeres que para los hombres, teniendo acceso a las mismas condiciones contractuales y de jornada. |
| 7.8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar, concienciando sobre corresponsabilidad de atención de las obligaciones en el ámbito privado. |
| 7.9 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar una presencia equilibrada de géneros en todos los ámbitos de la Empresa como, por ejemplo, el nivel profesional o el departamento. |
| 7.10 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación |

| | |
|-------------|---|
| 7.11 | por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro. |
| 7.12 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos. 1. Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad. 2. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de géneros y que están libres de estereotipos de género. |
| 7.13 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a la organización en una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género |

***Código Objetivo:** este código hace referencia a cada área de análisis del Diagnóstico:

| | |
|------|---|
| 7.1 | Cultura, comunicación e imagen |
| 7.2 | Representatividad de Género |
| 7.3 | Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones |
| 7.4 | Clasificación profesional |
| 7.5 | Formación y desarrollo profesional |
| 7.6 | Promociones profesionales |
| 7.7 | Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial |
| 7.8 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral |
| 7.9 | Infrarrepresentación femenina |
| 7.10 | Retribuciones |
| 7.11 | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral |
| 7.12 | Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista |
| 7.13 | Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos |

7.5 MEDIDAS

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 y de mejorar la situación en materia de igualdad para **ILUNION LAVANDERIAS**.

Dichas acciones se recogen a continuación, en cada uno de los 13 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- Ámbito de actuación.
- El objetivo a alcanzar.
- El nº de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.

- Responsable.
- Fecha prevista.
- Estado de ejecución de la medida.
- Indicadores.

Relación de Acciones del Plan de Igualdad:

| Ámbito de Actuación | Objetivos | Número | Acción | Responsable | Fecha prevista | Estado | Indicadores |
|---------------------------------------|--|------------|--|-------------|----------------|------------|--|
| 1. Política, Cultura y Valores | <p>1. Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad, así como mejorar los canales de comunicación internos a fin de garantizar el conocimiento de las Políticas de Igualdad de ILUNION de toda la plantilla.</p> <p>2. Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</p> | 1.1 | Informar a toda la plantilla de las medidas y acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de la Empresa. | Área Social | Dic-21 | Programada | En coordinación con Marketing difundir a toda la plantilla a través de la Intranet, las acciones y los avances de la empresa en materia de Igualdad, con el proyecto Imparables. |
| | | 1.2 | Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Área Social | Mar-21 | Programada | <ul style="list-style-type: none"> - Nombramiento de la persona responsable de Igualdad - Formación de la persona responsable de igualdad |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------------|---|------------------------------|---|-------------------|--|
| <p>2. Representatividad de Género</p> | <p>1. Promover la representación equilibrada de ambos géneros en la Organización</p> | <p>2.1</p> | <p>Dedicar en las jornadas de dirección, jefes/as de producción y mantenimiento espacios para la presentación del objetivo de promoción de mujeres a puestos de mantenimiento a través de formación y distribución a través de la obtención del carnet C.</p> | <p>Dirección de personas</p> | <p>Jun-21</p> | <p>Programada</p> | <p>Se programará espacio para las próximas Jornadas de los distintos departamentos con el objetivo de favorecer la promoción de mujeres en los departamentos masculinizados.</p> |
| <p>3. Proceso de selección y contratación. Desvinculaciones.</p> | <p>1. Garantizar de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género y promover el acceso de las mujeres en los grupos profesionales y puestos en que están infrarrepresentadas.</p> | <p>3.1</p> | <p>Revisar que las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa</p> | <p>Área de Selección</p> | <p>Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).</p> | <p>Programada</p> | <p>Nº de documentos/ ofertas de empleo/prensa... que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de documentos</p> |
| | <p>2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.</p> | <p>3.2</p> | <p>Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto.</p> | <p>Área Social</p> | <p>Durante toda la vigencia del plan</p> | <p>Programada</p> | <p>Nº de procesos de selección con personas de los dos sexos presentadas sobre el total de procesos de selección</p> |
| | | <p>3.3</p> | <p>Crear y aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo</p> | <p>Área de Selección</p> | <p>Jun-21 y Seguimiento anual</p> | <p>Programada</p> | <p>Manual entregado a todas las personas de selección</p> |

| | | | | | | |
|--|-----|---|-------------------|---|------------|---|
| | 3.4 | Confeccionar 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 para que cumplan el principio de igualdad. | Área de Selección | Seguimiento anual | Programada | Número de documentos elaborados. Revisión. |
| | 3.5 | Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Área de Selección | 1 año de vigencia plan | Programada | Nº de empresas de selección y hacer entrega de la política. |
| | 3.6 | Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc | Área Social | Durante todo el año y duración del Plan | Programada | Acta en reunión de seguimiento del plan |
| | 3.7 | Buscar nuevas fuentes de reclutamiento en la selección de mujeres para puestos en los que están subrepresentadas y | Área de Selección | Durante todo el año y | Programada | Nº de nuevas fuentes de reclutamiento incorporadas |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|--|-----------------------|---|------------|--|
| | | | de hombres para puestos en los que están subrepresentados | | duración del Plan | | |
| | | 3.8 | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Área de Selección | Durante todo el año y duración del Plan | Programada | Nº de ofertas de empleo que incorporan el compromiso de la empresa sobre el total de las ofertas |
| | | 3.9 | Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones | Área de Selección | Durante todo el año y duración del Plan | Programada | Apartado incluido. Nº de nuevas incorporaciones que reciben el manual sobre el total de nuevas incorporaciones |
| | | 3.10 | Fomentar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres. | Dirección de personas | Durante toda la vigencia del plan | Programada | % de mujeres-% indefinidas % de mujeres-% eventuales % de hombres indefinidos-% de hombres eventuales |
| | | 3.11 | Garantizar que las condiciones de promoción, retribución y beneficios sociales se garantizan las mismas oportunidades en los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo. | Dirección de personas | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Informe de seguimiento |
| | | 3.12 | Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Informe anual en la comisión de seguimiento |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|---|-------------------|-----------------------------------|------------|--|
| | | | completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada. | | | | |
| | | 3.13 | Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os como conductores, selección de lavado, etc. | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de hombres/mujeres contratadas en departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos departamentos o niveles |
| | | 3.14 | En los procesos de selección y/o promoción para personal de dirección, mandos intermedios y personal técnico, se promoverá que al menos el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | % de mujeres-% de hombres en plantilla % de mujeres-% de hombres por departamento % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico Todo ello en los procesos de selección y promoción |
| | | 3.15 | Hacer un análisis específico de las dificultades encontradas, para la cobertura de una vacante en las que las mujeres estén subrepresentadas | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Análisis realizado |
| | | 3.16 | Establecer, como principio general, que en las nuevas aperturas, campañas especiales y vacantes en | Área de Selección | Durante toda la | Programada | Realizar un procedimiento Nº de mujeres y hombres que han solicitado el cambio/ nº de |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-------------|---|-------------------|-----------------------------------|------------|--|
| | | | general, tendrán prioridad las personas de la plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a la contratación externa | | vigencia del plan | | mujeres y hombres en los nuevos centros de trabajo |
| | | 3.17 | Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje, se procederá a justificar el motivo. | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Comparativa anual de la distribución de la plantilla por sexo y puesto |
| 4. Clasificación profesional | 1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. | 4.1 | Revisar desde la perspectiva de género el Manual de Puestos donde, por cada categoría profesional se describen exhaustivamente las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidata/a. | Área de Selección | Feb-21 | Programada | Revisión del Manual de Puestos de trabajo. Difusión del nuevo Manual de Puestos al personal responsable de la selección y gerencia de los centros de trabajo. |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|-----|---|-----------------------|--|------------|--|
| | | 4.2 | Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | Dirección de personas | Mar-21 y durante toda la vigencia del plan | Programada | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. Informe puestos de trabajo de igual valor |
| 5. Formación y desarrollo profesional | <p>1. Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y su acceso a puestos cualificados y de negocio.</p> <p>2. Potenciar el liderazgo femenino y favorecer el acceso de la mujer a espacios donde se toman decisiones.</p> | 5.1 | <p>Desarrollar un itinerario formativo para sensibilizar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Las personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos (mandos con dependencia directa del responsable de cada planta). <input type="checkbox"/> El departamento de RR.HH. <input type="checkbox"/> Todas las personas que participan en el proceso de selección/promoción, desde el departamento de RR.HH. hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante. <input type="checkbox"/> Al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.). <input type="checkbox"/> Taller de formación específico en lenguaje inclusivo para el dpto. de comunicación. <input type="checkbox"/> Personal directivo. <input type="checkbox"/> Personal responsable de Salud Laboral. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla Itinerario formativo creado y presentado a la comisión de igualdad |

| | | | | | | | |
|--|--|-----|--|-------------------|---|------------|---|
| | | 5.2 | Formar 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 en seguimiento de planes. | Área de Formación | Jun-21 | Programada | Nº de personas formadas sobre el total de personas que forman la Comisión de Igualdad |
| | | 5.3 | Formar y/o sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla |
| | | 5.4 | Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los responsables de cada centro de trabajo | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla |
| | | 5.5 | Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de materiales formativos revisados y corregidos desde la perspectiva de género sobre el total de materiales formativos |
| | | 5.6 | Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (p.ej. consultoras de formación, proveedores, etc.) la exigencia de actuar con criterios de igualdad y no discriminación. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de contratos con cláusula de no discriminación sobre el total de empresas de servicios de formación contratadas |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----|--|-----------------------|---|------------|--|
| | | 5.7 | Disponer de información estadística sobre la formación recibida por mujeres y hombres (número de acciones formativas y número de horas de formación) en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de formación, para su traslado a la Comisión de Igualdad. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Número de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en Plantilla. Número de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla. % de hombres formados por departamento y nivel jerárquico. % de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico. Número de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla. Número de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla. % de hombres formados por materia formativa. % de mujeres formadas por materia formativa. |
| | | 5.8 | Fomentar la formación a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio. | Área de Formación | Anual y durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de hombres/mujeres formadas en especialidades subrepresentados/as |
| 6. Promoción profesional | 1. Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros. | 6.1 | Realizar desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción en el que se tenga en cuenta la evaluación del desempeño implantada en la compañía. | Dirección de personas | Primer trimestre 2021 | Programada | Procedimiento creado bajo la perspectiva de género y difundido |

| | | | | | | | |
|--|---|-----|---|-------------------|-----------------------------------|------------|--|
| | 2. Garantizar la objetividad y no discriminación en las promociones internas, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad. | 6.2 | Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo. | Área de selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Comunicaciones realizadas en los medios de comunicación de la empresa |
| | | 6.3 | En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo menos representado en el área o nivel jerárquico al que se pretenda ascender | Área de selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Número de acciones positivas realizadas |
| | | 6.4 | Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas (60-40%), en los niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo en un 40% en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa. Si esto no fuera posible, se presentará la debida justificación. | Área de selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de hombres/mujeres promocionadas a departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas promocionadas en esos departamentos o niveles jerárquicos |
| | | 6.5 | Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación | Área de Selección | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Nº de vacantes de aumento de jornada publicadas en los medios de comunicación por centro de trabajo |

| | | | | | | | |
|--|---|-----|--|------------------------|--|------------|--|
| | | | de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado. | | | | |
| 7. Condiciones de trabajo generales, auditoría salarial | 1. Garantizar que las condiciones laborales son igual de favorables para las mujeres que para los hombres, teniendo acceso a las mismas condiciones contractuales | 7.1 | Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo. | Área de PRL | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Elaboración del boletín y entrega a las plantas para difusión a las mujeres. |
| | | 7.2 | Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Se definirá desde el departamento de PRL el contenido para programarlo y destinatarios durante el 2021. |
| | | 7.3 | La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo y sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona | Área de PRL | Durante toda la vigencia del plan | Programada | Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género. |
| | | 7.4 | Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su | Área de administración | Primer semestre tras la firma del plan | Programada | Informe de análisis de la estructura salarial realizado; Definición de criterios de asignación de los complementos |

| | | | | | | | |
|---|---|------------|---|------------------------|--------------------------------------|------------|---|
| | | | traslado a la Comisión de Igualdad. (RD2019 auditorias salariales). | | | | |
| | | 7.5 | Se informará a la comisión de seguimiento de las situaciones de embarazo y medidas adoptadas como consecuencia de los mismos | Área de PRL | Seguimiento anual | Programada | Nº de medidas adoptadas |
| 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | 1. Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar, concienciando sobre corresponsabilidad de atención de las obligaciones en el ámbito privado. | 8.1 | Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente (RD 6/2019 y 8/2019) y ampliadas con el Catalogo de Beneficios sociales. | Área Social | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Medios utilizados y la periodicidad |
| | | 8.2 | Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa por motivos familiares podrá participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción | Área de Formación | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Número de personas en jornada distinta, solicitan formación |
| | | 8.3 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Generar estadística que indican en la medida |
| | | 8.4 | Bolsa de 20 horas para visitas médicas y/o tutorías de hijos/as según lo recogido en el | Área de administración | Anual y durante la | Programada | Número de personas por sexo que lo solicitan y nº de veces que se concede |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|---|------------------------|--------------------------------------|------------|--|
| | | | Catalogo de Beneficios Sociales disponible para la plantilla | | vigencia del Plan | | |
| | | 8.5 | Aumentar a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, reingresando en su mismo puesto o en uno de similar categoría. | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia |
| | | 8.6 | Facilitar el cambio de turno para las personas trabajadoras en tratamientos de reproducción asistida previa justificación. | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado |
| | | 8.9 | Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional. | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado |
| | | 8.10 | El personal que solicite la reducción de jornada por lactancia tendrá derecho a acumular este tiempo en 20 jornadas completas, pudiéndose acumular con las vacaciones anuales | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado |
| | | 8.11 | Facilitar el cambio de turno (en los casos que sea posible) y de vacaciones, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas u otras situaciones para padres o madres separado o cuya | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|--|------------------------|--------------------------------------|------------|---|
| | | | guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores. Debidamente acreditado con convenio regulador. | | | | |
| | | 8.12 | Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores HOMBRES sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Se hará un comunicado específico sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales (suspensión de paternidad, cesión de la madre de la suspensión de maternidad, licencias, etc.) Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. | Área Social | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Documentos de difusión. Medida de ajuste del registro de la campaña en SAP. |
| | | 8.13 | Unión del permiso por nacimiento y cuidado del menor a las vacaciones para todos los centros de trabajo previa solicitud del/la trabajador/a. | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado |
| | | 8.14 | Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho debidamente registradas, incluyendo los mismos días de permiso retribuido que se dan por matrimonio | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de solicitudes, nº de veces que se concede |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------|---|------------------------|--------------------------------------|------------|---|
| 9. Infrarrepresentación femenina | 1. Asegurar una presencia equilibrada de géneros en todos los ámbitos de la Empresa como, por ejemplo, el nivel profesional o el departamento. | 9.1 | Fomento de la participación de mujeres en la formación continua para la cualificación y posterior desarrollo en el departamento de distribución con la obtención del carné C de forma gratuita. Y en el departamento de mantenimiento con formación en electromecánica de forma gratuita. | Área de Formación | Durante la vigencia del Plan | Programada | Se realizará estudio en coordinación con Dirección y área de distribución de la planta. Ofrecer esta alternativa a las mujeres de la plantilla con la posibilidad de obtener en el carné C de forma gratuita a través de la empresa. Puesta en marcha de la divulgación de información sobre la formación en electromecánica. |
| | | 9.2 | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Datos comparativos anuales de la distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregado por sexo |
| | | 9.3 | Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre hombres y mujeres | Área de administración | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Análisis y resultados |
| 10. Retribuciones | 1. Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el | 10.1 | En el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor | Dirección de personas | Anual y durante la vigencia del Plan | Programada | Documento de medidas correctoras. Medidas acometidas. Brecha corregida. |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------|--|-------------------|------------------------------|------------|--|
| | principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro. | | | | | | |
| 11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud laboral. | 1. Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos. | 11.1 | Difundir el protocolo de actuación para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla |
| | | 11.2 | Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo | Área de Formación | Mar-21 | Programada | Módulo de formación realizado |
| | | 11.3 | Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo | Área de Formación | Mar-21 | Programada | Nº de cursos de formación a mandos realizados |
| | | 11.4 | Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas. | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla |
| | | 11.5 | Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Informe presentado |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------|--|-------------------------|------------------------------|--------------|---|
| | | | cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad. | | | | |
| | 11.6 | | Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Área PRL | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla |
| 12. Comunicación e imagen empresarial. Uso del lenguaje no sexista | <p>1. Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.</p> <p>2. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de géneros y que están libres de estereotipos de género.</p> | 12.1 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, incluyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Creación de la sección y contenidos de la misma |
| | | 12.2 | Difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista. | Marketing | May-23 | Programada | Difusión de una guía para uso del lenguaje y la imagen para toda la plantilla. |
| | | 12.3 | Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en ILUNION mediante entrevistas para publicar. | Marketing | Desde May-20 | En ejecución | Se realizará un comunicado de las mujeres con puestos de responsabilidad y promociones de cada año: Mujeres Imparables. |
| | | 12.4 | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Marketing y Area Social | Noviembre cada año | Programada | Campaña y contenido |

| | | | | | | | |
|---|---|-------------|--|-------------|------------------------------|------------|---|
| | | 12.5 | Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Colaboraciones |
| | | 12.6 | Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Diseño y difusión de la campaña |
| | | 12.7 | Difundir la existencia, dentro de la empresa de buzón de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Creación de la cuenta y difusión mediante cartelería en los tabloneros de anuncios. |
| | | 12.8 | Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Espacio en la memoria |
| 13, Políticas sociales: mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos. | 1. Sensibilizar a la organización en una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género | 13.1 | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Muestra de comunicaciones |

| | | | | | | |
|--|------|---|------------------------|------------------------------|------------|---|
| | 13.2 | Establecer convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género. | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas. |
| | 13.3 | La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| | 13.4 | Las trabajadoras víctima de violencia de género podrán solicitar una reducción de jornada por este motivo, complementando la empresa el 25% de la reducción solicita durante un periodo máximo de 12 meses. | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| | 13.5 | La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. Siempre que haya vacantes disponibles. | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |

| | | | | | | |
|--|-------------|---|------------------------|------------------------------|------------|---|
| | 13.6 | La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| | 13.7 | No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género. La empresa podrá solicitar la debida justificación. | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Aplicación de la medida |
| | 13.8 | Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos, previa justificación. | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Aplicación de la medida |
| | 13.9 | La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo | Área Social | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |

| | | | | | | | |
|--|--|--------------|--|------------------------|------------------------------|------------|---|
| | | 13.10 | Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| | | 13.11 | La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos ocasionados por dicho traslado | Área de administración | Durante la vigencia del Plan | Programada | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |

*El periodo de vigencia del plan es hasta 2024, las medidas propuestas están calendarizadas como previsión, pudiendo verse modificada la fecha de ejecución si las circunstancias lo requieren. Se adquiere el compromiso de ejecutar todas las medidas propuestas dentro de los 4 años de vigencia del plan de igualdad.

7.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46 que los Planes de Igualdad fijaran los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Además, al RD 850/2015 (por el que se modifica el RD 1615/2009) establece para aquellas empresas que soliciten o deseen mantener el **DIE** (Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de la Presidencia) deben acreditar tanto la implantación de medidas, como la incorporación y desarrollo de **sistemas de seguimiento y evaluación** en el Plan de Igualdad.

El **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del plan se ha creado una Comisión de Seguimiento, formada por:

Parte empresarial:

- D^a. Alba Acuña Posses (Directora de Personas)
- D^a. Mónica Trujillo Gallego (Jefa de Relaciones Laborales)
- D. Sergio Ventas Curiel (Técnico de Recursos Públicos)
- D^a. Sara Seco de Lucena Rodríguez (Jefa del Área Social)

Parte social, las personas designadas:

- D. Jose Ramon Márquez Pérez (UGT)
- D. Jose Joaquín Carreño Giraldo (UGT)
- D. Francisco Javier Carrasco Martínez (CCOO)
- D^a. Teresa Sánchez Baz (CCOO)

Cuyas **funciones** son:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el **compromiso de continuidad** por las partes que, desde el inicio, han sido partícipes en la elaboración del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación.

En este sentido se distingue dentro de las fases de seguimiento y evaluación el nivel de responsabilidad para cada uno los partícipes:

| | |
|--|---|
| Dirección de Personas | Apoyar al Comité de Igualdad y a la persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan. |
| Persona responsable de la ejecución del Plan de Igualdad | Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como a la Comisión de Igualdad. |
| Comisión de Igualdad y persona responsable del Plan de Igualdad | Su misión principal es el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en colaboración con la empresa. |

Por otro lado, dentro la empresa, contamos con un equipo técnico multidisciplinar que da cobertura a la mayoría de nuestros centros. Las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional están trabajando de forma continua para:

- Contribuir a la mejora de su entorno socio laboral.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Potenciar las aptitudes y capacidades de los/las trabajadores/as para facilitar su integración en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad.

Dichas acciones de seguimiento, se recogen a continuación, en cada uno de los 13 ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- Ámbito de actuación.
- El nº de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.
- Responsable.
- Fecha prevista.
- Estado de ejecución de la medida.
- Información relevante.

A continuación, detallamos, modelo de documento, para el control y seguimiento interno de las Acciones del Plan de Igualdad:

| ÁMBITO DE ACTUACIÓN | NÚMERO | ACCIÓN | RESPONSABLE | PREVISTO | ESTADO DE EJECUCIÓN | INFORMACIÓN RELEVANTE |
|---------------------|--------|--------|-------------|----------|---------------------|-----------------------|
| | | | | | | |

La **evaluación** del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia, cada cuatro años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** que servirá de base para emitir un **informe** en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora.

- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** *(ejemplo modelo de evaluación)*

| FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD | |
|---|--|
| FECHA REALIZACIÓN | |
| EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS | |
| Grado de cumplimiento de los Objetivo/s | |
| Nivel de corrección alcanzados | |
| EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS | |
| Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas | |
| Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos | |
| Medidas o modificaciones de las acciones | |
| Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan | |
| EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO | |
| Estado de la Empresa en relación a la Igualdad tras la ejecución de Plan | |
| Cambios producidos en la cultura empresarial | |
| Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres | |
| OBSERVACIONES | |
| | |

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

7.7 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento, estudiando las conclusiones del seguimiento y evaluación, podrá establecer propuestas de mejora en base a corregir y mejorar la implementación de las acciones acordadas, llegando, si fuera necesario, a acordar aquellas medidas que consigan dirigirse o redirigirse a los objetivos generales y específicos pactados. Concretando así un Plan de Mejora, que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad
- Redefinición de prioridades de acción y calendario de actuación
- Sistema de seguimiento y control de las mismas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

8 DOCUMENTOS CONSULTADOS

| 8.1 Documentación Consultada para la Elaboración del Diagnóstico | |
|---|--|
| Política y Cultura | |
| Código Ético de Conducta para Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación. | |
| Estructura Organizativa | |
| Organigrama de la Compañía. | |
| Clasificación puestos de trabajo: estructura básica, de negocio y operativa. | |
| Manual de Procedimiento del Área de Organización y RR.HH. | |
| Selección | |
| Manual descripción por puestos de trabajo. | |
| Procedimiento de selección en clave de Igualdad. | |
| Fichas datos empleado/a. | |
| Contratación | |
| Manual de Procedimientos Corporativo de Políticas de Contratación. | |
| Procedimiento de Recogida de Datos de Contratación. | |
| Incorporación | |
| Plan de Acogida y Bienvenida. | |
| Procedimiento Manual Medidas de Ajuste personal y social. | |
| Formación | |
| Plan de formación continua anual. | |
| Cuestionario de detección de necesidades formativas. | |
| Cuestionario de satisfacción de la formación. | |
| Igualdad | |
| Políticas de Igualdad 2017 al 2021. | |
| Protocolo y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral/sexual y por razón de sexo. | |
| Procedimiento del Comité de Igualdad. | |
| Catálogo de Ayudas sociales. | |

| |
|---|
| Comunicado Gestión del tiempo y reuniones eficaces. |
| Decálogo de Igualdad. |
| Guía para la utilización de un lenguaje no sexista. |
| Comunicado: 10 razones por las que utilizar el lenguaje no sexista en la empresa. |
| RR.HH. – Gestión de Personal |
| Datos Plantilla. |

| |
|---|
| 8.2 Anexos Plan de Igualdad |
| Auditoría salarial |
| Catálogo de Beneficios Sociales |
| Protocolo y procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo |
| Actas Constitución Comisión Igualdad. |
| Reglamento Comisión Igualdad. |