

GRUPO MEDITERRÁNEA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

mediterránea
GROUP

Madrid, 9 de octubre de 2019

Índice.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Introducción del Grupo

1.2 Fundamentos del Plan de Igualdad. Marco normativo.

2. EL PLAN DE IGUALDAD.

2.1 Definición y objetivos.

2.2 Principios inspiradores de la normativa reguladora.

2.3 Aplicación del Plan de Igualdad.

2.4 Estructura del Plan de Igualdad.

2.5 Resumen de medidas.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1 Evaluación y Seguimiento.

- ✓ Comisión de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Funciones de la Comisión de Igualdad.
- ✓ Responsable del PI dentro del Grupo.

3.2 Referencias normativas.

INTRODUCCIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN.

“Grupo Mediterránea de Catering, S.L.”, es una compañía nacional creada en 1988, cabecera de **Grupo Mediterránea**, integrado además por “Mediterránea de Catering, SLU”; “Servei D’Apats, SL”; “Espai Lleure i Cultura, SL” y “Vera Galdeano, SL”, cuya actividad principal es la prestación de restauración a todo tipo de colectividades (Hospitales, clínicas, comedores de empresa, residencias de tercera edad, colegios, etc) y que, gracias a su buen hacer y a la calidad de sus servicios, ha ido creciendo hasta lograr importantes niveles de negocio.

Su filosofía se sustenta en la capacidad de adaptación a las necesidades de sus clientes, con una apuesta decidida por la calidad y cuidado del Medio Ambiente.

Grupo Mediterránea, posee el certificado de calidad ISO 9001: 2015; el certificado de medio ambiente ISO 14001:2015; el certificado de Seguridad e Higiene Alimentaria ISO 22000:2015; el certificado de Seguridad e Higiene en el Trabajo OSHA (ISO 18001), concedidas por su excelente sistema de gestión en varios hospitales y en su organización central. Dichos certificados garantizan que todos los procesos de Mediterránea de catering son llevados a cabo dentro del marco internacional de las normas ISO.

Sus áreas de actuación se concentran en:

1.- Servicios de alimentación a pacientes-residentes, ofreciendo:

- Menús variados, sanos y equilibrados, elaborados con productos de primera calidad.
- Control dietético y nutricional.
- Elaboración de dietas especiales y terapéuticas.
- Amplia variedad de recetas y menús diarios opcionales.

2.- Asesoramiento en dietética y nutrición: La empresa cuenta con un equipo de dietistas y nutricionistas que estudian las características particulares de los pacientes, con el fin de elaborar los menús más apropiados y saludables en cada caso. Se tienen en cuenta sus gustos, sus necesidades nutricionales y los consejos ofrecidos por los especialistas de los propios centros.

3.- Gestión de comedores y cafeterías: La empresa dispone de un amplio abanico de posibilidades de explotación de cafeterías y comedores, tanto para personal hospitalario como para visitantes: líneas de autoservicio, free-flow, servicios a mesa, buffet, catering, etc.

4.- Adecuación de las instalaciones: La empresa realiza todo tipo de proyectos relacionados con las cocinas, comedores y cafeterías. Posee un Departamento de Estudios y Proyectos que se dedica a crear en cada caso el ambiente adecuado y a conseguir los medios necesarios para garantizar el desarrollo correcto de la actividad, facilitando espacios cómodos y agradables.

5.- Máquinas expendedoras: En los comedores y cafeterías que gestiona, la Empresa dispone de máquinas que distribuyen bebidas frías, cafés y snacks de primeras marcas, garantizando la variedad de surtido y una reposición periódica.

6.- Control de la calidad y la higiene: El objetivo fundamental de la empresa es dotar al servicio de alimentación de un Sistema de Autocontrol que dé respuesta a las exigencias contenidas en la normativa vigente, RD 3484/2000, de 29 de diciembre, por la que se establecen las normas de higiene, distribución y comercio de comidas preparadas.

En este sentido, se ha desarrollado un Plan Modular del Proceso, que permite aplicar los principios APPCC (análisis de peligros y puntos de control críticos) a cada una de las operaciones básicas.

7.- Otros servicios: Suministro de materias primas, tiendas de conveniencia y servicios especiales (desayunos de trabajo, cocktails, jornadas gastronómicas, convenciones, menús especiales de Navidad, reuniones de trabajo, etc).

En resumen, en todas las áreas de actividad de la empresa, ésta actúa inspirada en los criterios de alimentación sana y variada, asesoramiento profesional en dietética y nutrición, gestión personalizada para el cliente, y control riguroso de la calidad.

Grupo Mediterránea, ha demostrado, en los últimos años, una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Grupo Mediterránea declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Grupo Mediterránea, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador, no sólo de la vida laboral, sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

En estas circunstancias, las distintas empresas del Grupo ya habían negociado y aprobado por separado planes de igualdad con anterioridad. Sobre esta base y con el fin de adaptarse a la nueva realidad del Grupo de empresas, con fecha 16 de julio de 2018, la representación de Grupo Mediterránea y la representación sindical presente en la empresa: CCOO, UGT, USO y CSIF, acordaron la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades para elaborar un nuevo Plan de Igualdad, esta vez a nivel de Grupo.

La Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades, así creada, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el Grupo Mediterránea, estableciendo las bases de una

nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de la corresponsabilidad.

Con la elaboración del nuevo Plan, se pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

La Comisión de Igualdad (CI) compuesta por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores y trabajadoras, se encuentra legitimada para negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y, a tal efecto, suscriben el presente acuerdo.

En concreto, son partes integrantes de la citada Comisión, y por tanto, suscriptoras del Plan de Igualdad,

- Por el sindicato CCOO:
 - D^a. Gema Herrera Ruiz.
 - D^a. Inmaculada Sánchez Allende.
 - D^a. Antonia Valenzuela Jurado.
 - D^a. Marcelina Rodríguez Fernández.

Asistidas por la asesora D^a. Laura Fátima Castelló Paz.

- Por el sindicato UGT:
 - D^a. M^a Luisa García Soler.
 - D^a. Pilar Sadornil Asenjo.
 - D. Marcos Martínez Requena.

Asistidas por la asesora D^a. Marina Prieto Torres.

- Por el sindicato USO:
 - D^a. M^a Carmen Blanco Castro
 - D. Miguel Ángel Velasco Muñoz

Asistidos, indistintamente, por las asesoras D^a. Fernanda Correia Silva, D^a Cristina Albaladejo y D. Juan Manuel Lagarto.

- Por el sindicato CSIF:
 - D^a. Francisca Rodríguez García.

Asistida, indistintamente, por los asesores D. Juan Manuel López Vicente, D. José Francisco Lucas, D. Pedro Poves Oñate y D. Leandro Dorado.

- Por el Grupo de Empresas:
 - D^a. Alba Nieto Sandoval Martínez (en representación de Mediterránea de Catering, SLU)
 - D. José Mas Torres (en representación de Mediterránea de Catering, SLU)
 - D. Ángel Varela Méndez (en representación de Mediterránea de Catering, SLU)
 - D^a María Martínez Galiño (en representación de Mediterránea de Catering, SLU)
 - D. David Valladares Pérez (en representación de Servei D'apats, SL)

1.2 FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y varones es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, modificado 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, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En este marco, con fecha 18 de junio de 2019, se publicó el II Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, que recoge un Capítulo del texto normativo, el VII, dedicado a los Planes de Igualdad, así como a las medidas necesarias para hacer efectiva la Igualdad de mujeres y hombres en las empresas del sector.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la empresa por hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

EL PLAN DE IGUALDAD.

2.1 DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de 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 fijarán los concretos objetivos 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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así pues, Grupo Mediterránea concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es **la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”* En este sentido, Grupo Mediterránea pretende asegurar la inexistencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, Grupo Mediterránea declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de Grupo Mediterránea se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades,

marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

Promover en Grupo Mediterránea el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, Grupo Mediterránea espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser también el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y varones, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la Dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

2.2. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA NORMATIVA REGULADORA.

Conforme se establece en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad y la tutela de la no discriminación se vertebran sobre los siguientes pilares.

- a) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3).
- b) Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (artículo 4).
- c) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (artículo 5).

- d) Discriminación directa e indirecta:
 - 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6).
- e) Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7).
- f) Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8).
- g) Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9).
- h) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10).
- i) Acciones positivas:
1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley (artículo 11).
- j) Tutela judicial efectiva:
1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 12).

2.3 APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de Grupo Mediterránea, en todas las empresas y en todos los centros de trabajo que lo componen o puedan ser parte del mismo en el futuro, en todo el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Dos meses antes de la fecha prevista de finalización del Plan, se constituirá la Comisión Negociadora del nuevo Plan; mientras éste se negocia y aprueba, se mantendrá vigente el actual.

Una vez firmado el presente Plan, se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

2.4 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en diez áreas de análisis: contratación, selección y acceso, clasificación profesional, promoción profesional, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad, sexismo y acoso laboral, cultura organizativa y clima laboral, y violencia de género. Para cada una de estas áreas se definen uno o varios aspectos a mejorar y, por tanto, uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas, detallando las medidas previstas para alcanzarlos e indicando los objetivos a cuya consecución sirven.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunos de los objetivos previstos en un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en Grupo Mediterránea, y por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad, prestando especial atención a las áreas que fueron identificadas en el Diagnóstico como susceptibles de mejora y que afectan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Contratación	✓ Política de contratación.
	✓ Segregación ocupacional.
Selección y acceso	✓ Proceso de Reclutamiento.
	✓ Proceso de Selección.
	✓ Criterios de Selección.
Clasificación profesional	✓
Promoción Profesional	✓ Sistemas y criterios de promoción.
	✓ Itinerarios profesionales.
	✓ Mecanismos de reclamación
Formación	✓ Oferta formativa.
	✓ Acceso a la formación.
	✓ Formación en Igualdad de Oportunidades.
	✓ Formación específica para las mujeres de la empresa.
Retribución	✓ Política retributiva y complementos salariales.
	✓ Sistema de valoración y evaluación.
Conciliación y corresponsabilidad	✓ Flexibilidad de la jornada laboral.
	✓ Flexibilidad de la trayectoria laboral.
	✓ Prestaciones y servicios de apoyo.
	✓ Fomento de la corresponsabilidad.
Sexismo y acoso sexual	✓ Condiciones de trabajo.
	✓ Prevención del acoso.
	✓ Protocolo de actuación.
	✓ Sensibilización sobre acoso.
Cultura organizativa y clima laboral	✓ Cultura organizativa, valores y actitudes organizativas
	✓ Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
	✓ Lenguaje e imagen no sexista.
	✓ Salud laboral.
Violencia de género	✓ Flexibilidad de la jornada laboral.
	✓ Prestaciones y servicios de apoyo.

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Contratación	✓ Política de contratación.
	✓ Segregación ocupacional.
	✓
Selección y Acceso	✓ Proceso de Reclutamiento.
	✓ Proceso de Selección.
	✓ Criterios de Selección.
Clasificación Profesional	✓

1. CONTRATACIÓN

· *Política de contratación.*

· *Segregación Ocupacional*

OBJETIVO GENERAL: Se debe seguir buscando permanentemente un reparto equilibrado entre hombres y mujeres en toda la estructura de la empresa y de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo en un marco de igualdad de trato y oportunidades con ausencia de toda discriminación.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, mejorando la posición de las mujeres para alcanzar el equilibrio de mujeres y hombres en todas las formas de contratación.

Medida 1: Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o una necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el perfil y las competencias para el puesto, se priorice la selección interna, donde tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.

Dentro del primer año de vigencia del Plan, la Comisión analizará los datos que la empresa facilitará para comprobar el nivel de promoción y contratación, según se ha expuesto. En base a los resultados, se fijarán porcentajes de consecución de esta medida para el resto de años de vigencia pendientes.

Indicadores;

Nº total de vacantes a tiempo completo.

Nº de personas presentadas a la vacante.

Nº de mujeres y hombres que pasan de tiempo parcial a completo/ ampliación de horas.

Área Responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 2:

Informar a la plantilla de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada (definitivos o de carácter temporal, de más de 4 meses de duración) del mismo o distinto centro de la misma provincia, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.

Indicadores;

Muestreo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.

Área Responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 3: Publicar las vacantes de puestos fijos a cubrir en los centros de la provincia, independientemente del puesto y grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como en los futuros (tablones de anuncios, salas de descanso etc), garantizando que la información sea accesible a la mayor parte de personal.

Indicadores;

Nº de convocatorias de vacantes ofertadas.

Área Responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 4:

Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante de contrato indefinido, cumpliendo con el perfil y con las competencias del puesto, tengan preferencia las mujeres con contrato fijo discontinuo.

Dentro del primer año de vigencia del Plan, la Comisión analizará los datos que la empresa facilitará para comprobar el nivel de promoción y contratación, según se ha expuesto. En base a los resultados, se fijarán porcentajes de consecución de esta medida para el resto de años de vigencia pendientes.

Indicadores;

Nº de mujeres que pasan de contrato fijo discontinuo a indefinido por aplicación de esta medida.

Nº de vacantes contrato indefinido.

Nº de personas presentadas en cada proceso.

Área Responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 5:

Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, se tenderá a la contratación de forma equilibrada a personas de ambos sexos, en la medida de lo posible.

Indicadores;

Nº de mujeres y hombres con discapacidad contratadas; nº de mujeres y hombres con discapacidad que se hayan postulado para el puesto vacante.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante la vigencia del Plan

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de varones hombres y mujeres dentro de la empresa. Fomentando el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

Medida 1:

Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías feminizados y de mujeres en puestos y categorías masculinizados, para lograr una presencia equilibrada en los mismos. En estos casos, en los procesos de selección, tanto internos como externos, en igualdad de condiciones y competencia, accederá al empleo la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

Indicadores: nº de contrataciones realizadas de hombres y mujeres, según la estructura de plantilla en las distintas categorías.

Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 2:

Adoptar la medida de acción positiva para la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas, especialmente en puestos de jefe/a de cocina o encargado/a de centro.

Indicadores;

Nº de vacantes publicadas para puestos a los que se refiere la medida.

Nº de personas presentadas al proceso de selección/contratación final para estos puestos.

Área responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 3:

La Dirección de la Empresa generará y facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan información estadística periódica sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales, categorías y grupos profesionales, a efectos de hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla e ir comprobando la corrección de las desigualdades referidas.

Indicadores;

Datos estadísticos estructura de plantilla y nuevas contrataciones en las diferentes áreas funcionales, categorías y grupos profesionales.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Semestral

Medida 4:

Detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla, realizando un cuestionario a rellenar cuando estas se producen. Las encuestas serán anónimas y voluntarias.

Indicadores;

Documentos encuesta realizados. Nº de bajas por los diferentes motivos desagregado por categoría profesional y antigüedad.

Resultado de las entrevistas de salida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan

Medida 5:

Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir fomentando el avance en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y asimilados.

Indicadores;

Nº de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas.

Nº de candidaturas por sexo recogidas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 6:

En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad se establecerá la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad accederá una mujer en el puesto a cubrir.

Indicadores;

Nº de personas presentadas al proceso de selección/contratación final para puestos de responsabilidad.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 7:

Realizar un seguimiento de la composición de la plantilla por tipo de contrato y jornada así como de las altas producidas en la empresa.

Indicadores;

Datos estadísticos desagregados por sexo de la composición de la plantilla y nuevas altas por tipo de contrato y jornada.

Conversiones a contratos indefinidos

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante la vigencia del Plan

2. SELECCIÓN Y ACCESO.

. *Proceso de Reclutamiento.*

. *Proceso de Selección.*

. *Criterios de Selección.*

OBJETIVO GENERAL: Asegurar la incorporación de los principios básicos de igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección de personal.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Integrar la igualdad de trato y oportunidades en la política de reclutamiento y selección de personal, garantizando representación de mujeres y hombres en los procesos de selección y que estos procesos se realicen bajo el principio de igualdad.

Medida 1:

Mantener colaboraciones con Ayuntamientos y Centros de Formación en las distintas localidades, con compromisos de inserción de alumnas que realicen cursos de formación en profesiones que estén subrepresentadas en la empresa.

Indicadores;

Nº de Entidades, centros de formación etc con las que se establece colaboración.

Nº de contrataciones realizadas a través de éstas. (mujeres/hombres por tipo de contrato y puesto)

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante la vigencia del Plan

Medida 2:

Hacer un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

Indicadores;

Resultado del análisis.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Durante la vigencia del Plan

Medida 3:

Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Indicadores;

Muestreo de ofertas publicadas

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante la vigencia del Plan

PROCESO DE SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 1:

Revisar todos los procedimientos, documentos (guión de entrevistas, solicitudes, formularios etc) existentes de selección y publicación de ofertas de empleo asegurando que sean objetivos, basados en competencias y en relación exclusivamente con los requisitos del puesto de trabajo. Asegurar que tenga en cuenta la perspectiva de género; lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas ni estereotipadas en cuanto a la cobertura de uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Indicadores:

Documento del procedimiento.

Documentos utilizados para los procesos de selección revisados desde la perspectiva de género.

Muestreo de ofertas de empleo publicadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Fomentar la contratación de colectivos con riesgo de exclusión social o con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, incluyendo un capítulo específico en el manual de selección.

Indicadores:

Capítulo creado.

Nº de contrataciones realizadas por aplicación de la medida.

Área Responsable: RRHH.

Calendario: Durante la vigencia del Plan.

Medida 3:

En la realización de pruebas técnicas, cuidar de que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro. Para ello, se establecerá un procedimiento estandarizado de selección que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, evitando la toma de decisiones que estén basadas en estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo.

Indicadores:

Documento del procedimiento.

Área Responsable: RRHH.

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 4:

Realizar un manual de selección que contemple recomendaciones para una selección no sexista y asegurar que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.

Indicadores:

Manual creado.

Todos los procesos aplican contenidos del manual.

Área Responsable: RRHH.

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar y orientar a través de formación específica a todas las personas que participan en los procesos de selección; formar al personal responsable de la selección en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas.

Medida 1:

Impartir formación y acciones periódicas de sensibilización específicas en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección (publicación de las vacantes, responsables de reclutamiento y de la selección) con contenidos sobre entrevistas y selección bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Indicadores:

Nº de personas formadas en igualdad.

Nº de personas que participan en procesos de selección.

Área Responsable: RRHH (FORMACIÓN)

Calendario: Durante la vigencia del Plan

Medida 2:

Garantizar que las personas que participan de la selección de personal conocen el plan de igualdad y específicamente las medidas en materia de selección y contratación.

Indicadores:

Nº de personas que reciben la formación.

Nº de personas que participan en procesos de selección.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Un mes desde la entrada en vigor del Plan.

3.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Promover el equilibrio de género en los distintos puestos y categorías profesionales.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, evitando discriminaciones en la asignación de jefaturas y puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Medida 1:

Realizar un catálogo de puestos y valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidades, posición del nivel jerárquico de cada categoría, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas etc.

Indicadores:

Descripción de puestos y valoración realizada.

Área Responsable: RRHH/DIR. OPERACIONES/DIR. GENERAL

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo (principalmente, puestos directivos, de alta responsabilidad o según departamento).

Indicadores:

Informe de resultado

Área Responsable: RRHH/DIR GRAL

Calendario: Tres meses desde la entrada en vigor del Plan.

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Promoción Profesional	✓ Sistemas y criterios de Promoción.
	✓ Itinerarios profesionales.
	✓ Mecanismos de reclamación
Formación	✓ Oferta formativa
	✓ Acceso a la formación.
	✓ Formación específica para las mujeres de la empresa.
	✓ Formación en Igualdad.
Retribución	✓ Política retributiva y complementos salariales.
	✓ Sistema de valoración y evaluación.

4.PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Asegurar que la política de promoción ofrece igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, asegurando la participación efectiva de las mujeres en los procesos de promoción interna y mayor presencia en los distintos niveles de responsabilidad y puestos de decisión.

SISTEMA Y CRITERIOS DE PROMOCIÓN:

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres mediante la aplicación efectiva de un Procedimiento de Promoción Profesional transparente, objetivo y conocido por la plantilla.

Medida 1:

Analizar en la Comisión de Seguimiento los criterios establecidos por la Empresa para la promoción interna de la plantilla (etapas del proceso de selección, y quienes son responsables del proceso) y desarrollar e implantar un procedimiento que garantice la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todo el proceso.

Indicadores:

-Procedimiento creado.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Creación de un catálogo de todos los puestos diferenciando entre estructura y resto de plantilla (perfil profesional, requisitos e idoneidad para cada uno de los puestos; formación/experiencia requerida) haciéndolo accesible a la plantilla.

Indicadores:

-Nº de puestos revisados.

-Catálogo de puestos creado.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 3:

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores:

Resultado del análisis; puestos por promoción por decisión discrecional.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 4:

Realizar un seguimiento periódico de los casos de promoción gestionados en el periodo, recogiendo información de vacantes, procesos de promoción abiertos y de su resultado, desagregando la información por sexo, puesto de trabajo, grupo, tipo de jornada, (identificando también las personas con reducción de jornada que participan en el proceso con independencia del tipo de jornada anterior a aplicar la reducción), y categoría, identificando además el puesto de origen y destino de las promociones realizadas.

Indicadores:

Nº total de vacantes (distinguiendo tipo de jornada; puesto de origen y de destino; criterio aplicado)/

Nº de Candidaturas recibidas y evaluadas/Nº de Vacantes cubiertas por promoción interna (con mismo detalle que en el indicador 1)/Ratio Candidatura (Nº Candidaturas /Nº Vacantes cubiertas)

Área Responsable: RRHH/OPERACIONES

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado, comunicado e implantado el procedimiento de promoción profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas, alcanzando durante la vigencia del plan la promoción de un 60% de mujeres sobre el total de promociones.

Medida 1:

Investigar, a través de encuestas o cuestionarios periódicos, si existen barreras para la promoción de las mujeres en la empresa. (A consensuar en la Comisión).

Indicadores:

Nº de encuestas realizadas

% de respuestas que identifican barreras

Barreras identificadas

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez elaborada la encuesta o cuestionario y consensuada en la Comisión de Seguimiento del PI.

Medida 2:

Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan/promocionan a altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

Indicadores:

Nº de personas que se presentan a estos puestos.

Nº de personas que son promocionadas a estos puestos.

Área Responsable: RRHH/IT

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado, comunicado e implantado el procedimiento de promoción profesional.

Medida 3:

Adoptar la medida de acción positiva de que, a igualdad de idoneidad y competencia para el puesto, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a grupos o áreas profesionales en los que tengan menos presencia, en especial, jefas de cocina, directoras, mandos medios.

Indicadores:

Nº de vacantes convocadas en puestos con subrepresentación femenina.

Nº de candidaturas recibidas por vacante

Nº de vacantes resueltas en aplicación de la acción positiva.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 4:

Alcanzar un mínimo de un 50% de promociones de empleadas en aquellos puestos en que se encuentren subrepresentadas, mientras se encuentren en esa situación y siempre que concurren condiciones de idoneidad para el puesto.

Indicadores:

-Nº de vacantes en puestos con subrepresentación femenina.

-Personas promocionadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 5:

Informar específicamente tras cada evaluación anual del plan, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (desde la preselección de solicitudes hasta la propuesta de resultado del proceso) del resultado junto al objetivo en cuanto a la promoción de mujeres a los puestos definidos.

Indicadores:

Análisis realizado por la comisión de seguimiento.

Información facilitada a los equipos que intervienen en la promoción.

Área Responsable: RRHH

Calendario. Anual

Medida 6:

Realizar un informe, si se encuentran impedimentos constatados en la aplicación de las medidas propuestas para alcanzar este objetivo, para analizar las causas de estos impedimentos y para que la Comisión de Igualdad, a la luz de los resultados obtenidos, elabore nuevas propuestas que corrijan la situación.

Indicadores: nº de impedimentos o problemas aparecidos. Nº de nuevas propuestas, en su caso.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante la vigencia del Plan. Para las reuniones de la CS.

Medida 7:

Informar a la Comisión de Seguimiento de los ceses producidos, junto a los motivos de los mismos, en los doce meses posteriores a la fecha en que se hace efectiva la promoción.

Indicadores:

Nº de promociones en el periodo

Nº de ceses en el año posterior a la promoción desglosado también por motivo del cese

Área Responsable: RRHH

Calendario: En las reuniones de la Comisión.

ITINERARIOS PROFESIONALES:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la promoción interna y desarrollo profesional dentro de la empresa.

Medida 1:

Registrar la titulación y formación de todo el personal, a través de las herramientas con las que cuenta la Cía, especialmente, el portal de personal, con el fin de conocer su potencial y tener la información necesaria para poder realizar una cobertura interna de vacantes, que favorezcan la promoción profesional.

Indicadores:

Nº de CVs/ficha de identificación del personal actualizados.

Nº de candidaturas identificadas por la empresa invitadas a participar en procesos de promoción interna

Nº de candidaturas identificadas por la empresa que consiguen la promoción

Área Responsable: RRHH/Operaciones/IT

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Priorizar la cobertura de vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, acudiendo sólo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos del puesto.

Indicadores:

Nº vacantes cubiertas por promoción interna

Nº de vacantes cubiertas por selección externa

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 3:

Informar a las personas candidatas sobre el resultado del proceso de promoción: En los procesos de promoción en los que intervenga el departamento de recursos humanos, se comunicará a todas las personas que han participado en el proceso de promoción del resultado del mismo.

Indicadores:

Nº de personas candidatas que no logran la promoción informadas

Nº de personas que logran la promoción en el siguiente proceso en el que se inscriban

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 4:

Comunicar a todo el personal la existencia de todas las vacantes que puedan suponer una promoción, haciéndolas públicas y accesibles, e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de evaluación de conocimientos y competencias necesarios para optar al puesto vacante, dando preferencia al personal del Centro y de la Provincia. La comunicación se realizará por los medios habituales de comunicación de la empresa (tablones de anuncios, encuesta de clima laboral) o el portal del empleado, cuando se acabe de implantar en la Cía (en proceso), garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla.

Indicadores:

Nº de vacantes convocadas por provincia y puesto

Nº de vacantes comunicadas y publicadas por canal, provincia y puesto

Área Responsable: RRHH/Operaciones/IT

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado e implantado el procedimiento de promoción profesional.

Medida 5:

Incluir al personal con jornada reducida o personal con contrato a tiempo parcial en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad, aunque sean vacantes a tiempo completo. Se incidirá, especialmente, en la posibilidad de promocionar a personas con jornadas a tiempo parcial a completo. A estos efectos, se informará periódicamente a la Comisión de Seguimiento acerca del personal con contrato parcial o completo, de la evolución de las contrataciones realizadas y del personal a tiempo parcial o con jornada reducida que ha promocionado.

Indicadores:

Nº de vacantes cubiertas por personas con jornada reducida por provincia y puesto y puestos origen y destino.

Nº de vacantes cubiertas por personas con jornada parcial por provincia y puesto y puestos origen y destino.

Nº de vacantes cubiertas por personas que han pasado de jornada parcial a tiempo completo desglosadas por provincia y puestos origen y destino

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

Medida 6:

Facilitar que las personas que se encuentran en suspensión de contrato por nacimiento o cuidado de menor, reducción de jornada, permisos de lactancia o excedencia por cuidado de descendientes o familiares, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

Indicadores:

Nº de personas que se encuentran utilizando los permisos citados y a los que se han comunicado los procesos de promoción interna abiertos

Nº de personas que se encuentran utilizando los permisos citados y participan en los procesos de promoción interna abiertos

Nº de personas que se encuentran utilizando los permisos citados que obtienen la promoción

Nº de personas que se encuentran utilizando los permisos citados

Nº de personas participantes en los procesos de selección

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez entre en vigor el Plan.

MECANISMOS DE RECLAMACION:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Crear mecanismos de reclamación que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de trato y oportunidades en la gestión del personal de la empresa en los procesos de promoción interna.

Medida 1:

Definir un procedimiento de gestión de reclamaciones, relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades, en los procesos de promoción interna.

Indicadores:

Procedimiento definido

Nº de reclamaciones

Área Responsable: RRHH

Calendario: Tres meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Informar a toda la plantilla sobre los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

Indicadores:

Campaña de difusión realizada:

Nº medidas de difusión implantadas.

Nº de centros y plantilla informada con cada medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado e implantado el procedimiento de promoción profesional.

Medida 3:

Informar a toda la plantilla de las posibilidades de reclamación respecto a la promoción que se prevean en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Indicadores:

Campaña de difusión realizada:

Nº medidas de difusión implantadas,

Nº de centros y plantilla informada con cada medida de difusión implantada

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado e implantado el procedimiento de gestión de reclamaciones.

Medida 4:

Realizar un seguimiento, por parte de RRHH, de la publicación de las vacantes en los centros, de forma periódica, con supervisión por parte de RRHH Central.

Indicadores:

Nº de vacantes que se han producido en cada centro.

Nº de vacantes en cada centro que se han publicitado.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez desarrollado e implantado el procedimiento de gestión de reclamaciones.

5. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar el acceso a la Formación a toda la plantilla, potenciando acciones que impulsen el desarrollo profesional de las mujeres y que sirva como herramienta para la transmisión y sensibilización de una cultura igualitaria de mujeres y hombres.

OFERTA FORMATIVA Y ACCESO A LA FORMACIÓN:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla y contribuye al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa.

Medida 1:

Realizar la formación obligatoria dentro del horario laboral y lugar de trabajo, siempre que las circunstancias organizativas del centro lo permitan. En caso contrario, buscar otras alternativas y compensar, mediante tiempo de descanso o salario, el tiempo dedicado a formación fuera de la jornada laboral ordinaria. En caso de que la acción formativa coincida con un día de descanso del empleado/a, éste/a podrá optar por acudir o no a la misma; en este caso, será llamado/a a una convocatoria en otro momento.

Indicadores:

Nº de horas realizadas fuera del horario laboral

Nº de horas compensadas en descanso

Nº de horas compensadas en salario

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 2:

Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

Indicadores:

-Sistema utilizado para la identificación de necesidades formativas.

-Plan de formación anual con la siguiente información;

Nº de asistentes por tipo de acción según provincia, categoría y puesto de trabajo.

Nº de horas por tipo de acción.

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario: Anual, al elaborar el Plan de Formación.

Medida 3:

Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación, junto a los requisitos para acceder a ellos, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.

Indicadores:

Programa de comunicación utilizado.

Numero de comunicaciones realizadas por centros, provincias, departamentos.

Área Responsable: RRHH (Formación)/Operaciones

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 4:

Abrir la oferta formativa no obligatoria a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación diferente a la relacionada con el puesto que se ocupa y que permita la rotación de puesto, con mayores posibilidades de movilidad y mayores oportunidades de promoción interna.

Indicadores:

-Programa de acciones formativas obligatorias y voluntarias.

-Numero personas que realizan solicitud a las acciones formativas voluntarias distintas a su puesto, por cada una de las formaciones ofrecidas.

Área Responsable: RRHH (Formación)/Operaciones

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 5:

Realizar la formación obligatoria de reciclaje tras ausencia prolongada por suspensión de contrato o I.T de larga duración (1 año o antes, según las necesidades), siempre que el puesto lo requiera y la/s misma/s acciones formativas ya se hubieran impartido previamente a sus compañeros/as de trabajo, con el objetivo de contribuir en estos supuestos a que no se vean interrumpidas las posibilidades de promoción.

Indicadores:

Nº personas formadas tras una ausencia prolongada.

Área Responsable: RRHH (Formación)/Operaciones

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 6:

Realizar un seguimiento de la información trasladada a las personas en suspensión de contrato por nacimiento o cuidado de menor o excedencia por cuidado de hijos menores o familiares a cargo según prevé el E.T y resto de normativa aplicable, para la participación en acciones de formación.

A tales efectos, en el momento de presentación de la baja o la solicitud de excedencia se solicitará, a la trabajadora o trabajador solicitante del permiso o excedencia, confirmación del medio por el que desea se le contacte con a este fin.

Indicadores:

Nº de acciones de desarrollo profesional realizadas

Área Responsable: RRHH (Formación)/Operaciones

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

FORMACIÓN ESPECIFICA PARA IMPULSAR LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA:

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Potenciar el desarrollo profesional de las mujeres, formando a las trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas, que permita su acceso a la promoción de puestos de mayor responsabilidad así como puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa.

Medida 1:

Ofrecer formación de reciclaje y (re) cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral (nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector o la ocupación).

Indicadores:

Plan específico de formación diseñado.

Nº de asistentes por categoría profesional, a las acciones formativas desglosadas por curso

Nº de acciones solicitadas por curso

Nº de acciones concedidas

Información desglosada por centro, provincia o departamento

Área Responsable: RRHH (formación).

Calendario: 2020

Medida 2:

Diseñar acciones de formación de desarrollo profesional, gestión de equipos, liderazgo, etc, dentro de la jornada, siempre que las circunstancias lo permitan, para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres están subrepresentadas, de acuerdo a lo previsto en la medida siguiente.

Indicadores:

Nº de acciones de desarrollo profesional diseñadas

Nº de mujeres que participan.

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario: Anual, al elaborar el Plan de Formación.

Medida 3:

Identificar, a través de los registros de formación que se lleven a cabo, las mujeres en plantilla que por su perfil (formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes) tengan posibilidades de optar a puestos de mayor responsabilidad, diseñando un plan de desarrollo profesional específico, siempre que las circunstancias lo permitan

Indicadores:

Nº de acciones de desarrollo profesional diseñadas

Nº de mujeres que participan.

Nº de personas promocionadas que asistieron a las acciones formativas para promoción a grupos I y II

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez se cuente con los datos de formación del personal.

Medida 4:

Concienciar a quienes ocupan los puestos de mando intermedio para que favorezcan la igualdad de oportunidades en sus departamentos. Para ello, deberán considerar las capacidades y habilidades de las mujeres que están a su cargo.

Indicadores:

Nº de acciones de concienciación diseñadas

Área Responsable: RRHH

Calendario: 2020

FORMACION EN IGUALDAD:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades, a través de acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, en general y, especialmente, al colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medida 1:

Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al uso de lenguaje e imágenes no sexistas y libres de estereotipos de género

Indicadores:

Nº materiales revisados

Nº de materiales de formación

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 2:

Diseñar una acción formativa específica, en materia de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de Formación anual.

Indicadores:

Contenido de la acción formativa

Nº de personas formadas desagregadas por departamento y categoría/puesto.

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario: Anual, al elaborar el Plan de Formación.

Medida 3:

Impartir acciones específicas de formación y sensibilización al equipo directivo y mandos intermedios sobre la promoción de la igualdad y sobre la gestión de la empresa y de la plantilla, incorporando la perspectiva de género. Igualmente, formar a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento, encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, en la materia correspondiente.

Indicadores:

Nº de personas formadas en materia de igualdad según departamento, categoría, puesto de trabajo

Nº de integrantes de cada departamento, categoría, puesto de trabajo.

Contenidos de la formación según el área correspondiente.

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario. Durante toda la vigencia del Plan.

Medidas 4:

Formar, dentro de su jornada laboral, en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad

Indicadores:

Nº de personas formadas

Nº de personas que componen la Comisión de Seguimiento

Área Responsable: RRHH (Formación)

Calendario. 1er trimestre 2020.

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando discriminaciones de género en las retribuciones, adoptando las medidas necesarias para corregir las desigualdades retributivas detectadas en el diagnóstico.

POLITICA RETRIBUTIVA v COMPLEMENTOS SALARIALES:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar la política salarial mediante un estudio pormenorizado de la aplicación de los distintos componentes salariales, para detectar las causas que originan las desigualdades detectadas en el diagnóstico y poder definir una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria por razón de género.

Medida 1:

Realizar un estudio salarial detallado de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias por sexo, ámbito geográfico, tipo de contrato, tipo de jornada (desagregando las diferentes jornadas parciales), franja de edad, antigüedad, para cada departamento, categorías y puestos, incluyendo todos los conceptos presentes en la retribución, identificando en las causas que provocan las diferencias retributivas entre hombres y mujeres , en los colectivos en los que se detecten estas diferencias . En el estudio se analizará detenidamente si el disfrute de derechos (suspensiones de contrato por nacimiento y cuidado de menor, lactancia, reducciones de jornada y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores que las disfrutan.

Indicadores:

Medias salariales desagregadas por concepto retributivo por los criterios de análisis mencionados.

Comparación de retribuciones de personas que disfrutan de medidas de conciliación frente a personas que no utilizan o han utilizado dichas medidas.

Información desglosada por centro, provincia o departamento

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020

Medida 2:

Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupan, en el que se corrijan las desigualdades que puedan ser detectadas en el estudio requerido en la medida anterior, respecto al personal de nueva contratación de la empresa a partir de la firma del Plan (se excluye, en todo caso, de manera específica, al personal que es alta en la Cía como consecuencia de subrogación empresarial). En un plazo de dos años, la Comisión analizará la efectividad de las medidas adoptadas por la empresa para solventar la brecha salarial; a la vista de las mismas, se elaborará un plan de acción, en la misma línea o con nuevas acciones de mejora.

Indicadores:

-Sistema retributivo por puesto de trabajo y clasificación profesional diseñado

-Nº de personas con retribución acorde a la nueva política retributiva (nuevas incorporaciones y por tramos de antigüedad).

-Medidas correctoras en caso de identificarse desigualdades tras el resultado del estudio.

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020

SISTEMAS DE VALORACIÓN Y EVALUACIÓN:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que los procesos de valoración y evaluación de los puestos de trabajo son objetivos, libres de discriminaciones por motivos de sexo o género, de forma que la carrera profesional de las mujeres esté en igualdad con la carrera profesional de los hombres.

Medida 1:

Revisar la política y procedimientos de evaluación para integrar la perspectiva de género, de forma que la evaluación y valoración se realice en función de las competencias y conocimientos requeridos para el puesto, evitando en la valoración sesgos derivados de los estereotipos de género que tradicionalmente se apliquen a cada puesto de trabajo. Elaborar formulario de valoración y evaluación estandarizado de cada puesto de trabajo.

Indicadores:

Política y procedimiento de evaluación revisados

Formulario de evaluación diseñado para cada puesto de trabajo

Realizar análisis de resultados de evaluaciones desagregado por puesto de trabajo, centro y ámbito geográfico

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020

Medida 2:

Difundir a toda la plantilla las políticas, procedimiento y criterios de evaluación de cada puesto de trabajo, para que todas las personas que integran la plantilla sean conocedoras de lo que se espera de ellas en función del puesto de trabajo que desempeñan.

Indicadores:

Medidas de difusión realizadas

Personas de la plantilla informadas

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020

Medida 3:

Según el catálogo de puestos realizado, determinar aquéllos que, según la naturaleza de las funciones, tareas efectivamente encomendadas, 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.

Indicadores:

Resultado del catálogo de puestos con puestos que son equivalentes, bajo el principio de trabajo de igual valor.

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020

ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Flexibilidad de la jornada laboral	✓
Prestaciones y servicios de apoyo	✓
Flexibilidad de la trayectoria laboral	
Fomento de corresponsabilidad	

7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, modelo de familia, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL:

Objetivo específico: Impulsar, a través de la organización de la jornada laboral, la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal y sean accesibles para toda la plantilla.

Medida 1:

Recoger información sobre las necesidades de conciliación, realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura. La elaboración de las encuestas y análisis de resultados se llevará a cabo en el seno de la C. de seguimiento.

Indicadores:

Encuestas realizadas y su resultado.

Medidas implantadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediata, en cuanto el modelo de encuesta esté elaborado y aprobado en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Medida 2:

Recoger datos estadísticos desagregado por sexo, tipo de contrato, jornada y puesto de la utilización de medidas de conciliación (Personas en excedencia, reducción/adaptación de jornada etc).

Indicador:

Datos estadísticos según indica la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato

Medida 3:

Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, adaptando los horarios de éstas a las personas que tengan que asistir y garantizando a las personas que estén utilizando medidas de conciliación que no se impida su asistencia. Se dará preferencia a la utilización de medios telemáticos (Skype, videoconferencias etc), siempre que sea posible, con el fin de evitar desplazamientos.

Indicador:

Comunicación realizada mandos, jefaturas etc.

Área Responsable: RRHH/Resto de Dptos

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

Medida 4:

En la jornada de trabajo igual o superior a 16 horas semanales repartidas de lunes a viernes se garantiza la distribución de ésta, en una jornada mínima de 3 horas diarias (con la excepción de los centros escolares)

Indicador;

Nº de personas con jornada mínima por aplicación de esta medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan de Igualdad.

Medida 5:

La Dirección de la empresa emitirá instrucciones a los responsables de los Centros, orientadas a flexibilizar jornadas y horarios, siempre que sean posibles. Se impartirán jornadas/cursos de sensibilización/formación.

La representación legal de trabajadores de cada Centro podrá solicitar a la Dirección RRHH estudiar la adopción en su Centro de medidas de flexibilización; en estos casos, se estudiarán conjuntamente las circunstancias del Centro y se verá la posibilidad o no de adoptar ese tipo de medidas; cualquier medida en este sentido será consensuada.

En cada reunión de la Comisión de seguimiento, se informará de las reuniones que se hayan celebrado, según lo previsto anteriormente, así como del resultado de las mismas. Igualmente, en el seno de la Comisión, se podrán hacer propuestas de flexibilización en los Centros que se consideren oportunos. Se hará el mismo análisis y se dará la misma respuesta que en los casos anteriores.

Indicador:

Centros sometidos a estudio y resultado.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

Medida 6:

Se establece la posibilidad de que cualquier empleado/a solicite una reducción y/o adaptación de su jornada por motivos personales-familiares que no sean de aplicación según normativa laboral vigente (Ejemplo; estudios, etc), siempre que no sea para trabajar en otra empresa, hasta un máximo de un año, previa justificación y conforme acuerdo entre las partes. Transcurrido el máximo indicado, aquel/lla volverá a su jornada completa.

Indicador:

Nº de veces solicitada la medida.

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

Medida 7:

Las solicitudes de reducción/adaptación de jornada por motivos de conciliación se deberán dirigir a la dirección de Operaciones o RRHH de la empresa, informando ésta de las solicitudes y las concesiones a la RLT. Se deberá contestar a la solicitud en el plazo de 15 días, a contar desde la recepción del documento en el Departamento de RRHH.

Indicador:

Informe a la comisión de seguimiento del nº de reducciones/adaptaciones de jornada por centro.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

Medida 8:

En aras de facilitar la conciliación de aquellas trabajadoras/es que se encuentren prestando servicios en el mismo centro donde se hallen escolarizados menores a su cargo, se establece la medida de no movilidad del centro hasta que el menor cumpla los catorce años de edad, salvo que fuera solicitado por la propia empleada/o, fuera una medida disciplinaria, adoptada por la comisión de una falta laboral muy grave, o viniera exigido por el cliente.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida. Nº de veces en que la medida no ha podido hacerse efectiva por las causas indicadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

Medida 9:

Atender, con carácter preferente, solicitudes de traslado con movilidad geográfica y cambios de centro cuando vengán motivados por cuidado de hijos/as, personas dependientes o violencia de género, previa justificación e idoneidad del de la persona solicitante para los puestos disponibles.

Indicadores:

Nº de veces solicitada la medida.

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez esté vigente el Plan de Igualdad.

PRESTACIONES Y SERVICIOS DE APOYO.

Objetivo específico: Mejorar las medidas establecidas legalmente y optimizar los servicios de apoyo, contribuyendo así a la efectiva conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres.

Medida 1:

Formar en gestión del tiempo, estrés, conflictos; etc. al personal de la empresa.

Indicadores:

Acciones formativas realizadas.

Personas formadas.

Área Responsable: RRHH (formación)

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 2:

Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres, a través de una campaña anual específica de información. La campaña en cuestión deberá incluir el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres y la difusión de las medidas existentes, para su conocimiento del total de la plantilla

Indicador:

Campaña realizada.

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020.

Medida 3:

Sensibilizar sobre el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la conciliación de vida personal, laboral y familiar, evitando envío de e-mail y mensajes una vez finalizada la jornada laboral (desconexión digital). No responder a éstos, por parte de la plantilla, fuera de horario laboral, no podrá suponer sanción ni perjuicio alguno.

Indicador:

Acción sensibilizadora realizada a mandos.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Tres meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 4:

Informar a la plantilla de que los derechos de conciliación y corresponsabilidad para las personas que hayan contraído matrimonio son aplicables a otras formas de unión, del mismo o diferente sexo, ya sean por vía religiosa, civil o administrativa.

Indicadores:

Información realizada. Nº de solicitudes formuladas y aceptadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 5:

Asegurar que el personal que se acoja a las medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conserve los derechos a las prestaciones salariales y no salariales (acceso a la formación, permisos pagados, ...).

Indicadores:

Información estadística en todos los capítulos (formación, promoción etc de personal con reducción/adaptación de jornada por motivos de conciliación).

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 6:

Establecer que las personas que se encuentren en suspensión de contrato por nacimiento/cuidado de menor podrán participar en cursos de formación y procesos de promoción. Se informará de ello, de forma expresa, en el momento de iniciar este permiso, para que la persona pueda indicar el medio por el que solicita recibir la información.

Indicadores:

Documento por el que informa la empresa donde la persona solicitante indica si quiere o no recibir dicha información.

Nº de personas que solicitan ser informadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 7:

Conceder permisos por razones familiares a todo el personal: se establecerá un permiso no retribuido, por el tiempo necesario, para los trabajadores con hijos menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo, previa justificación adecuada y suficiente. El tiempo de ausencia, se podrá recuperar, previo acuerdo entre Empresa y trabajador/a; en su defecto, se descontará de vacaciones o festivos.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 8:

Se podrá solicitar un permiso no retribuido de máximo 30 días naturales, por el fallecimiento o enfermedad grave de descendientes o ascendientes de primer grado, cónyuges o pareja de hecho o menores en domicilio familiar. La persona solicitante deberá preavisar del uso de este permiso con la máxima antelación posible.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 9:

Establecer la posibilidad de unir las vacaciones a los permisos por nacimiento. El empleado/a deberá solicitarlo con 2 meses, mínimo, de antelación.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: a partir de 2020.

Medida 10:

Conceder permiso retribuido, por el tiempo necesario, a las trabajadoras/es para asistencia médica y/o acompañamiento de la pareja en técnicas de reproducción asistida.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 11:

Facilitar el cambio de turno, libranzas y vacaciones, con el objetivo de atender situaciones de régimen de visitas de hijos/as, cuando no exista la convivencia de ambas personas progenitoras, debidamente acreditada la necesidad.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 12:

En los casos en que las medidas de conciliación (reducciones de jornada, suspensiones de contrato por riesgo, nacimiento, cuidado de menores) supongan una sobrecarga de trabajo al resto del personal de un Centro, con el fin de evitar un incremento de riesgos psicosociales, la empresa procurará que las personas ausentes por estos motivos sean sustituidas por contratos de interinidad. Los casos de ausencias por estos motivos, sus posibles sustituciones y los supuestos de sobrecarga serán revisados por la Comisión. Igualmente, las representaciones de personal de cada Centro podrá proponer la revisión y adopción de medidas indicadas, en caso de considerarlo necesario en sus centros. A estos efectos, la empresa, en el momento en que se produzcan, informará a las RLT las medidas solicitadas y las que vaya a adoptar la empresa para gestionar el servicio, evitando sobrecargas de trabajo.

Indicadores:

Nº de veces solicitada la medida; nº de veces aplicada y no aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 13.

Para el cuidado de lactante, se establece la posibilidad de una hora de ausencia del trabajo, que podrá sustituir por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al principio o al final de la misma, que también podrá acumularse en jornadas completas (en este caso, según lo previsto en CC o por acuerdo con la empresa); en todos los casos, la situación hasta que el menor cumpla 10 meses.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida en cada uno de los regímenes.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Medida 14

En el caso de permiso retribuido por hospitalización de familiar, el permiso podrá disfrutarse durante la hospitalización, flexibilizando así el uso del permiso, a elección de la persona trabajadora en jornadas completas o tiempo parcial, sólo en medias jornadas y sólo si es posible operativamente, previo acuerdo con la encargada/o de Centro, informando de ello con el máximo de tiempo posible.

Indicador:

Nº de veces solicitada y nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan

FLEXIBILIDAD DE LA TRAYECTORIA LABORAL –

Objetivo específico: Impulsar, a través de la organización de la trayectoria laboral, la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

Medida 1:

Excedencias para cuidar a hijas e hijos pequeños, o de personas enfermas y dependientes: en el primer caso, se amplía hasta que éstas/os cumplan cuatro años, en vez de tres; en el segundo, el máximo de excedencia será de 3 años, en vez de dos.

Se garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes. En el caso de cuidado de hijas e hijos, se reservará el puesto de trabajo los 2 primeros años.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Se establece, para las personas trabajadoras en trámites de reagrupación familiar o adopción internacional, la posibilidad de solicitar y obtener un permiso no retribuido de hasta cuatro meses, con derecho a reserva de su puesto y antigüedad.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 3:

En los casos en que no se den los requisitos previstos legalmente para la concesión de excedencias voluntarias, se tramitarán las solicitudes como suspensiones de contrato de mutuo acuerdo (art. 45. 1 ET), con los mismos efectos previstos que para la excedencia voluntaria en el art. 46 ET. El preaviso para solicitar el reingreso no deberá ser inferior a un mes.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD:

Objetivo específico: Adoptar medidas que fomenten la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla.

Medida 1:

Posibilitar que las empleadas/os puedan unir los días de permiso por nacimiento de menor a las vacaciones, tanto las no disfrutadas del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior (en caso de que le hayan quedado vacaciones pendientes por causas ajenas a su voluntad, a la finalización del año natural). Esta circunstancia deberá ser preavisada con un plazo mínimo de 10 días antes de la finalización del descanso maternal/paternal.

Indicador:

Nº de veces aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Aquellos hombres que soliciten la reducción de jornada por guarda legal de menores, antes de que éstos cumplan seis años de edad, se podrán mantener en esta situación hasta que el menor cumpla los 13 años, en las mismas condiciones que venían aplicándose durante la reducción en base al artículo 37.6 del E.T.

Indicador:

Nº de veces solicitada y aplicada la medida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 3:

Realizar una campaña específica, con la participación de la comisión de seguimiento en su elaboración, que promueva el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla, sensibilizando sobre la conciliación.

Indicador:

Campaña realizada.

Área Responsable: RRHH

Calendario: 1er semestre 2020.

8.- SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO GENERAL: Promover condiciones de trabajo que garanticen un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

Sensibilización sobre acoso.

Protocolo de actuación.

Condiciones de trabajo.

Prevención del acoso.

SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y/o orientación sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Medida 1:

Realizar una comunicación a toda la plantilla, que incluya una manifestación de la Dirección de la Cía, no admitiendo tolerancia y denunciando expresamente el acoso sexual y/o por razón de sexo o género en el trabajo.

Indicador:

Comunicación realizada.

Área Responsable: Dirección/RRHH

Calendario: Inmediato, desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Realizar campañas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y lgtbifobia y de difusión de los canales de denuncia y existencia de los diferentes protocolos dentro de la empresa.

Indicador:

campañas realizadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan.

Medida 3:

En las acciones formativas para la plantilla, incluir un bloque relativo al acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador:

Nº de acciones formativas impartidas en esta materia.

Área Responsable: RRHH (formación)

Calendario: Elaboración y aprobación del PF anual.

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Conseguir que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso por razón de sexo y/o orientación sexual, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medida 1:

Se creará una comisión permanente, entre las personas integrantes de la comisión de igualdad, para tratar los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo o género y orientación sexual.

Indicadores:

Creación de la comisión

Formación impartida.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan.

Medida 2: Protocolos contra el acoso.

Se aprobarán en la Empresa dos protocolos diferenciados (aparte del ya existente, contra el acoso laboral): uno, contra el acoso sexual y por razón de sexo, y, otro, contra el acoso por razón de género u orientación sexual. Se deberá comunicar su existencia a todo el personal, asegurando su difusión generalizada.

Indicadores:

Protocolos creados.

Acciones de difusión

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan.

Medida 3:

En la evaluación de riesgos psicosociales, realizar preguntas que ayuden a mejorar el nivel de información sobre el acoso y de denuncia de situaciones, siempre respetando el derecho al anonimato y a la intimidad de todo el personal.

Indicador:

Resultado de la evaluación

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan.

Medida 4:

Elaboración de un protocolo para realizar el proceso de transición de personas trans en la empresa.

Indicador:

Protocolo realizado e información a la plantilla de su existencia.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

CONDICIONES DE TRABAJO:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover y establecer condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y/o orientación sexual, creando un ambiente laboral en el que no se discrimine por estas circunstancias y se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

Medida 1:

Eliminar estereotipos sexistas, por medio de la obligatoriedad de utilizar uniformes distintos para mujeres y para hombres (por ejemplo, que puedan elegir entre llevar falda o pantalón) y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas.

Indicadores:

Normas sexistas que puedan atentar contra la dignidad de cualquier empleada/o.

Normas corregidas/eliminadas.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL:

OBJETIVO ESPECÍFICO: Realizar acciones que contribuyan a prevenir las conductas que comporten acoso sexual y/o por razón de orientación sexual, formando al personal para la prevención de estas situaciones.

Medida 1:

Formación específica a las personas integrantes del comité de igualdad, del comité designado en materia de prevención del acoso, al equipo de prevención de riesgos laborales y a las jefaturas, en esta materia, como acciones formativas obligatorias.

Indicadores:

Nº de personas asistentes

Contenido desarrollado en la formación.

Área Responsable: RRHH (formación)

Calendario: 1er semestre 2020

9.- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Cultura organizativa, valores y actitudes organizativas.

Lenguaje e imagen no sexista.

Salud laboral.

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Objetivo específico:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.

Medida 1:

Organizar sesiones informativas, dirigidas al conjunto del personal de la empresa, en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad. Se hará un calendario de sesiones informativas, consensado en el seno de la Comisión.

Indicadores:

Sesiones realizadas.

Plantilla que participa de dichas sesiones.

Área Responsable: RRHH

Calendario: 2020

Medida 2:

Incluir información específica sobre el plan de igualdad en el manual de acogida.

Indicadores:

Manual de acogida incluyendo información sobre el plan.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Tres meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 3:

Asegurar el acceso permanente de toda la plantilla al contenido del Plan de Igualdad, publicándolo en lugar accesible y difundiendo entre la plantilla su existencia, compromisos y avances de manera anual en una campaña.

Indicadores:

Acceso del plan de Igualdad.

Campaña realizada, contenidos de la misma.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan.

CULTURA ORGANIZATIVA, VALORES Y ACTITUDES ORGANIZATIVAS:

Objetivo específico:

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal y todas las áreas de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar transversalmente en la igualdad de oportunidades.

Medida 1:

Revisar y analizar los procedimientos de gestión y organización en la empresa, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.

Se incluirá específicamente en cada política desarrollada la mención del respeto al principio de igualdad de oportunidades dentro de la firma.

Indicadores:

Nº de procedimientos revisados.

Nº de procedimientos nuevos creados introducida mención.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Tres meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 2:

Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan respecto a todas las áreas de la empresa implicadas.

Indicadores:

Persona designada.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

Medida 3:

Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de igualdad y sus funciones, a disposición del personal, para atender aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades o con el plan, facilitando dirección de correo electrónico y teléfono de la persona nombrada.

Posteriormente, aquellas cuestiones recibidas, serán trasladadas a la comisión de seguimiento.

Igualmente, se mantendrán canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones, organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, etc.

Indicadores:

Comunicación realizada a la plantilla.

Informe de la persona encargada de igualdad a la comisión de seguimiento.

Área Responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez hecha la designación.

Medida 4:

Orientar los esfuerzos de la empresa a la mayor visibilidad de mujeres en actos públicos realizados por la empresa.

Indicadores:

Nº de actos públicos realizados.

Composición de representantes de la empresa en dichos actos.

Área responsable: RRHH/DIR GRAL

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

Medida 5:

Reflejar, abierta y explícitamente, tanto internamente como hacia el exterior, el apoyo y compromiso de la empresa a las políticas de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Para ello, en todas las comunicaciones que se realicen, se incorporará la perspectiva de género de forma transversal.

Indicadores:

Publicaciones realizadas en diferentes ámbitos.

Área responsable: RRHH/Marketing

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA:

Objetivo específico:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización, de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medida 1:

Realizar campañas recordatorias, de formación y sensibilización al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa etc), en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Indicadores:

Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas en áreas de comunicación.

Campañas.

Área responsable: RRHH

Calendario: 2020

Medida 2:

En el seno de la Comisión, se diseñará una encuesta en materia de implantación del Plan y políticas de igualdad en la empresa. La encuesta se pasará a todo el personal, con la frecuencia que ésta determine.

Indicadores:

Resultados de la encuesta, analizados en la Comisión de Seguimiento.

Área responsable; RRHH/Comisión Seguimiento

Calendario: tres meses desde la entrada en vigor del Plan

Medida 3:

Revisar y corregir los contenidos que se utilizan en las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas (página web, folletos, revistas etc), asegurando que se utilicen imágenes y lenguaje no sexistas, estereotipados y que contribuyan mediante su utilización a eliminar roles de género.

Indicadores:

Publicaciones realizadas en diferentes ámbitos.

Área responsable: RRHH/Marketing

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

SALUD LABORAL.

Objetivo específico: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

Medida 1:

En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para el/la futuro/a hija o hijo, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario.

Se garantizará un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos etc) y tiempo de trabajo (Horarios, pausas) y si no fuera posible activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos o de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, la empleada será derivada a la MATEP que valoren su suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, sin que esto perjudique la retribución cualquiera que fuera su naturaleza, ni la vida profesional. La empresa complementará hasta el 100% salario en casos de bajas IT por embarazo de riesgo, emitidas por el SPS, debidamente acreditados por informes médicos.

Indicadores:

Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo.

Nº de veces que se ha cambiado de puesto.

Área responsable: RRHH/PRL/OPERACIONES

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

Medida 2:

Realizar un estudio, considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Indicadores:

Estudio realizado.

Índice de siniestralidad por sexo, según determine la Comisión de seguimiento.

Área responsable: RRHH/PRL

Calendario: seis meses desde la entrada en vigor del Plan

Medida 3:

Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluidos los riesgos psicosociales), de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo.

Indicadores:

Nº de evaluaciones realizadas con la perspectiva de género incorporada.

Área responsable: PRL

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

Medida 4:

Formación a personas encargadas y con gestión de equipos sobre los diferentes procedimientos y protocolos a fin de ofrecer a la plantilla una buena información.

Indicadores:

Nº de personas formadas.

Área responsable: RRHH (formación)

Calendario: Inmediato desde la entrada en vigor del Plan

Medida 5:

Realizar campañas anuales de información para la salud y prevención de enfermedades de alta prevalencia en mujeres.

Indicadores:

Campañas realizadas.

Área responsable: PRL

Calendario: Durante toda la vigencia del Plan

Medida 6:

La empresa informará anualmente a la Comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género, categorías profesionales y puestos.

Indicadores:

Índice de siniestralidad por sexo, categorías y puestos.

Área responsable: RRHH/PRL

Calendario: en las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

10.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

Flexibilidad de la jornada laboral.

Prestaciones y servicios de apoyo.

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL:

Objetivo específico:

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo, así, en mayor medida, a su protección.

Medida 1:

Establecer flexibilidad en la jornada, turnos y horarios de las empleadas víctimas de violencia de género, facilitando la adaptación de sus condiciones de trabajo a sus circunstancias personales y familiares, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.

Indicadores:

Nº de veces solicitada la medida/Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 2:

Se establece la posibilidad de que cualquier trabajadora, víctima de violencia de género, solicite una reducción de su jornada por motivos personales-familiares (excluyendo, el trabajar en otra empresa), sin mínimo o máximo previsto, previa justificación y acuerdo de las partes. En estos casos, la empresa complementará hasta el 100% del salario, durante un período máximo de 12 meses.

Indicadores:

Nº de veces solicitada la medida; nº de veces aplicada.

Área Responsable: RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 3:

Atender, con carácter preferente, solicitudes de traslado con movilidad geográfica, cuando vengan motivados por situaciones de violencia de género. En tal caso, se concederá una licencia retribuida por el tiempo necesario, hasta un máximo de 5 días, previa justificación. La empresa procederá al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento y mudanza de la trabajadora y personas que convivan con ella en el mismo domicilio y ayuda para contrato de alquiler, hasta un máximo de 500 €.

Indicadores:

Nº de veces solicitada la medida y nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 4:

Elaborar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género y darle difusión entre la plantilla.

Indicadores:

Procedimiento realizado y difusión entre la plantilla.

Área responsable: RRHH/Comisión de seguimiento

Calendario: Seis meses desde la entrada en vigor del Plan.

Medida 5:

No computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género (en casos de acudir a especialistas, citas en juzgados u otros organismos públicos por este motivo), debidamente justificadas (Por servicios sociales, servicios públicos de salud o la autoridad competente), no siendo susceptibles de sanción.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 6:

Licencia retribuida el 100% por el tiempo necesario para gestiones administrativas, judiciales o médicas, que le permitan hacer efectiva el derecho a su protección o a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica, tanto de la víctima como de sus hijas/os menores a su cargo, previa justificación de la situación de víctima de violencia de género y de la necesidad de hacerlas dentro de la jornada laboral.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 7:

Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses con reserva de puesto. Terminado este periodo, podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 8:

Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable RRHH/Operaciones

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 9:

Una vez comunicado y acreditado por parte de una trabajadora ser víctima de violencia de género, en aras de contribuir en mayor medida a su protección, garantizando su estabilidad laboral, se modificará el tipo de contrato que tenga con la empresa, transformándolo a indefinido, si el que tuviera fuera un contrato eventual por circunstancias de la producción, en casos de cobertura de puestos de estructura, y la empleada tuviera nueve meses de antigüedad en la empresa, como mínimo. Se ofrecería a la empleada un puesto vacante indefinido en el centro/s donde hubiera tal vacante.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 10:

Una vez comunicado y acreditado por parte de una trabajadora ser víctima de violencia de género, en aras de contribuir en mayor medida a su protección, garantizando su estabilidad laboral, se dará preferencia a las mismas para transformar sus contratos a tiempo parcial, en su caso, a tiempos completos, previa solicitud de la empleada.

Indicadores:

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

Medida 11:

Aplicación de todas las medidas establecidas legalmente y en el plan de igualdad para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones sexuales o abuso sexual, mediante sentencia firme, medidas cautelares adoptadas judicialmente o informe de Ministerio Fiscal, declarando la referida situación. Cualquier otro caso se analizará en el seno de la Comisión y se dará la respuesta que sus miembros consideren adecuada.

INDICADOR;

Nº de veces aplicada la medida.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el Plan.

Prestaciones y servicios de apoyo.

Objetivo específico:

Impulsar, a través de la organización, servicios de apoyo para la integración laboral de las mujeres en situación de violencia de género.

Medida 1:

Formar al personal de la empresa en políticas de respeto e integración a este colectivo.

Indicador:

Acciones formativas realizadas.

Área responsable: RRHH

Calendario: 2020

Medida 2:

Realizar una campaña anual específica de información a este respecto. Los contenidos versarán, al menos, en los siguientes temas: en la denuncia expresa, sensibilización e información sobre las medidas laborales y de seguridad social puestas a disposición a las mujeres víctimas de violencia de género, así como información del procedimiento interno.

Indicador: Nº de campañas realizadas.

Área responsable: RRHH

Calendario: 2020

Medida 3:

Colaborar con Asociaciones u Organismos públicos o privados, dedicados a la contratación de mujeres en situación de violencia de género.

Indicadores:

Colaboraciones realizadas.

Mujeres contratadas por tipo de contrato.

Área responsable: RRHH

Calendario: Inmediato, una vez vigente el PI

3.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Periódicamente, se realizará una evaluación, con el objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, Grupo Mediterránea analizará si se han cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios por las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Se deberán evaluar los siguientes aspectos:

Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan se está aplicando en la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.

Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, y la infraestructura y los recursos son adecuados.

a) Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, se constituirá una Comisión de Seguimiento, de naturaleza paritaria, que se reunirá semestralmente o, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo requieran, a solicitud de cualquiera de las partes, previa solicitud por escrito con 15 días de antelación, indicando el orden del día. Esta Comisión estará formada por el mismo número de miembros que la Comisión Negociadora. Los nombres de las personas integrantes de la Comisión se comunicarán por todas las partes en el plazo de quince días.

Asimismo, cada parte podrá acudir a las reuniones de la Comisión de Seguimiento con las personas asesoras que estime oportuno.

Respecto al tiempo invertido por los miembros de la Comisión de Seguimiento y a la compensación de sus gastos, se estará a lo previsto, en su momento, en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, respecto a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en las empresas del grupo Mediterránea del Plan de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en las mismas.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de Grupo Mediterránea, para lo que, de manera periódica, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento. Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general,

en las prácticas de RRHH, etc; la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretar las disposiciones del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

b) Responsable en la empresa del Plan de Igualdad.-

La Dirección de Grupo Mediterránea designará una persona dentro de su Organización, que tendrá a su cargo, entre otras las siguientes funciones:

- Velar por la implantación, desarrollo y adecuada aplicación de todos los principios y medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- Coordinar a todos los Departamentos y personas responsables de la Cía, a efectos de asegurar la eficacia de las medidas propuestas.
- Recibir aquellas dudas, sugerencias o quejas que cualquier empleada/o pudiera plantear, relacionadas con la igualdad de oportunidades o con el Plan de Igualdad, proponiendo soluciones a las mismas, en la medida de lo posible.
- Dar traslado de las quejas, dudas, sugerencias, y de las medidas planteadas para solventarlas a la Comisión de Seguimiento, de manera periódica.

Esta persona estará a disposición de toda la plantilla de Grupo Mediterránea. A estos efectos, se difundirá su nombre y datos de contacto.

3.2 REFERENCIAS NORMATIVAS.

➤ Nacionales:

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007, de 22 de marzo.

- Real Decreto 06/2019, 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.
- Convenios colectivos de Hostelería provinciales y autonómicos.
- Comisión Europea:
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo.
 - Libro Verde de la Unión Europea.
- Naciones Unidas:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos (04/11/1950).
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18/12/1979).
 - Convenios OIT. En especial: el Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el Convenio núm. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), y el Convenio núm. 183, sobre la protección de la maternidad (2000).

POR CCOO:

D^a. Gema Herrera Ruiz.

D^a. Inmaculada Sánchez Allende.

D. Vicente Ruiz Barralla

D^a. Laura Fátima Castelló Paz (asesora)

POR UGT:

D^a. M^a Luisa García Soler.

D^a. Pilar Sadornil Ajenjo.

D. Marcos Martínez Requena.

D^a. Marina Prieto Torres (asesora)

POR USO:

D^a. M^a Carmen Blanco Castro

D^a Cristina Albaladejo De la Fuente (asesora)

POR CSIF:

D^a. Francisca Rodríguez García.

D. Juan Manuel López Vicente (asesor)

POR LA EMPRESA:

D^a. Alba Nieto Sandoval Martínez.

D. José Mas Torres

D. Ángel Varela Méndez

D^a María Martínez Galiño

D. David Valladares Pérez

D^a. Alicia María Cruza