

Distrito *elija* ✓
[Signature]
[Signature]

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

[Signature]

Julio 2015

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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

INDICE

▶ Plan de Igualdad Efectivo entre mujeres y hombres en AREAS	4
Introducción	
Exposición de motivos	
Metodología	
▶ La Empresa	9
Responsabilidad Social Corporativa en AREAS	
▶ Compromiso de la Dirección	10
▶ Estructura	11
▶ Ámbitos de Mejora y de Actuación	13
Objetivos a corto, medio largo plazo	
▶ Vigencia	15
▶ Implementación del Plan de Igualdad	16
1.- Ámbito de Acceso y Selección	16
2.- Ámbito de Contratación	18
3.- Ámbito de Promoción	20
4.- Ámbito de Formación	23
5.- Ámbito de Salud laboral	26
6.- Ámbito de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo	28
7.- Ámbito de las medidas contra la violencia de género	29
8.- Ámbito para las medidas en la cultura de empresa, comunicación y sensibilización	31
9.- Retribución	35

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, corresponding to the table entries.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Mano

10.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y tiempo de trabajo	36
▶ Comisión de Seguimiento	43
▶ Glosario	47

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in the bottom right area]

[Handwritten signature in the bottom left area]



PLAN DE IGUALDAD EFECTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES de AREAS

INTRODUCCIÓN

Promover un Plan de Igualdad, en el mundo de la empresa, tiene como finalidad fomentar la incorporación, promoción, y plena normalización de mujeres y hombres en el ámbito laboral, para aprovechar al máximo las potencialidades del conjunto de la plantilla, independientemente de su sexo.

Aspectos como la responsabilidad social, la igualdad en el acceso laboral, la valoración no discriminatoria de los puestos de trabajo, la prevención del acoso sexual, el uso no sexista del lenguaje, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y todo aquello que afecte a la igualdad entre hombres y mujeres, podrá ser abordado por AREAS con más eficacia a partir de la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres encuadrados en el en el marco de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

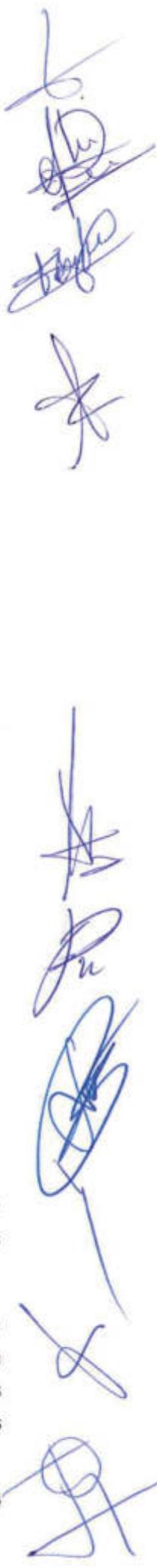
Es en ésta Ley donde se cita expresamente el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad dentro de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Las políticas de Igualdad laboral se enmarcan dentro de un espíritu y una cultura empresarial que quiere conseguir que todas las personas se sientan igualmente tratadas, respetadas en su diversidad y valoradas por su propio talento y competencias.

El hecho de elaborar un Plan de Igualdad significa que se plantea una forma de ver la realidad de la empresa más completa, pues se reconoce la diversidad que representa que haya hombres y mujeres con necesidades, intereses, demandas, cualificaciones, actitudes y motivaciones distintas según los roles que, hasta ahora, estamos desarrollando en la sociedad.

Cuando nos planteamos en AREAS hace ya muchos años la conveniencia y necesidad de promover activamente la equidad e igualdad entre las personas de la organización lo hicimos decidida, sincera y honestamente.

Consideramos en su momento prioritario, incorporar e integrar en nuestra organización a los mejores con independencia de su sexo o condición y así nuestros procesos de selección se han mantenido siempre neutrales, como neutrales se decidió que fuesen las promociones internas cuando buscábamos al personal de más ~~valía~~ ^{valía} profesional entre nuestros colaboradores.





Nos considerábamos y nos seguimos considerando valedores y promotores decididos del principio de Igualdad recogido en el Art. 14 de la Constitución que reza " Los Españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social ".

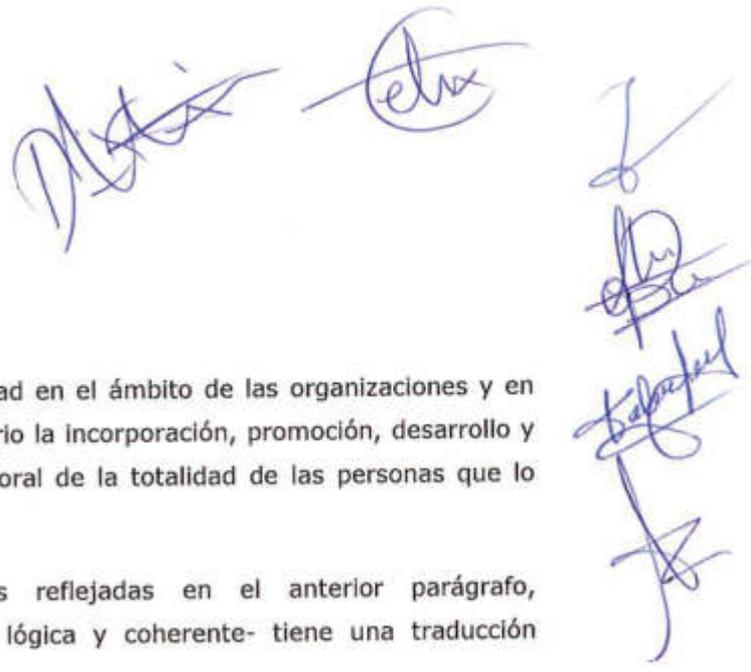
Hemos defendido a ultranza la igualdad de oportunidades y hemos reprimido con rigor cualquier actitud que implicase discriminación en todos los ámbitos, recogiendo en nuestros valores corporativos los principios de integridad, capacidad y voluntad de integración así como el de aportación de valor a los colaboradores que individualmente y en su conjunto recogían la esencia de nuestra posición al respecto.

Pero con perspectiva y analizando de forma objetiva y desapasionada nuestra realidad, podemos afirmar que a pesar de nuestra ilusión y esfuerzos, de nuestros valores y prácticas en materia de no discriminación, de nuestra vocación inequívoca y obstinación por defender la equidad e igualdad de oportunidades, hemos detectado algunas áreas de mejora que debemos superar.

Efectivamente, es cierto que el peso de las mujeres en AREAS es superior al de los hombres en cuanto al número de colaboradores, pero también lo es que los puestos de mayor responsabilidad recaen principalmente en el colectivo de los segundos. También es cierto que, adelantando alguna conclusión del diagnóstico que se explicitará en el presente Plan de Igualdad, la tipología contractual menos favorable recae por circunstancias diversas y no buscadas por la organización en el colectivo femenino. Es cierto también que por el hecho de dar por cierto el principio que todos en AREAS tenemos interiorizado de la no discriminación, hemos escrito normativas, políticas e incluso realizado análisis de todo tipo sin tener en cuenta que a veces, en las organizaciones determinadas dinámicas y prácticas pueden deslizarse sutilmente y casi imperceptiblemente hacia aquello que no deseamos.

Como en política, también naturalmente en el mundo de la empresa y las organizaciones los principios de la ética y el compromiso social debe enmarcar nuestra actuación, y por ello debemos redirigir aquellos aspectos que pudieren no encontrar ubicación en dichos principios. En este marco de reconducción de actitudes y prácticas es donde debemos circunscribir el **Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**





EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El impulso y dinamización de un Plan de Igualdad en el ámbito de las organizaciones y en concreto en AREAS, tiene como objetivo prioritario la incorporación, promoción, desarrollo y plena normalización en el complejo entorno laboral de la totalidad de las personas que lo componen con independencia de su sexo.

La afirmación o declaración de voluntades reflejadas en el anterior párrafo, desafortunadamente no siempre, -aun siendo lógica y coherente- tiene una traducción efectiva en el devenir de la empresa.

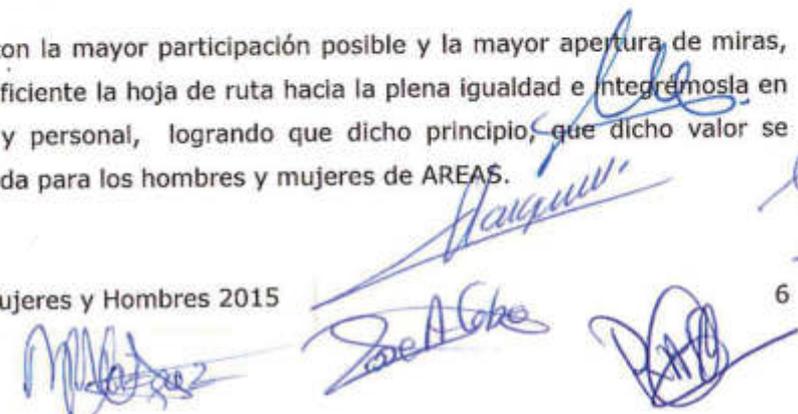
El Plan de Igualdad significa una firme apuesta por una nueva cultura de gestión basada en criterios éticos y naturalmente el compromiso social inherente a los mismos. Se trata en definitiva de llevar adelante desde el prisma empresarial el principio de igualdad.

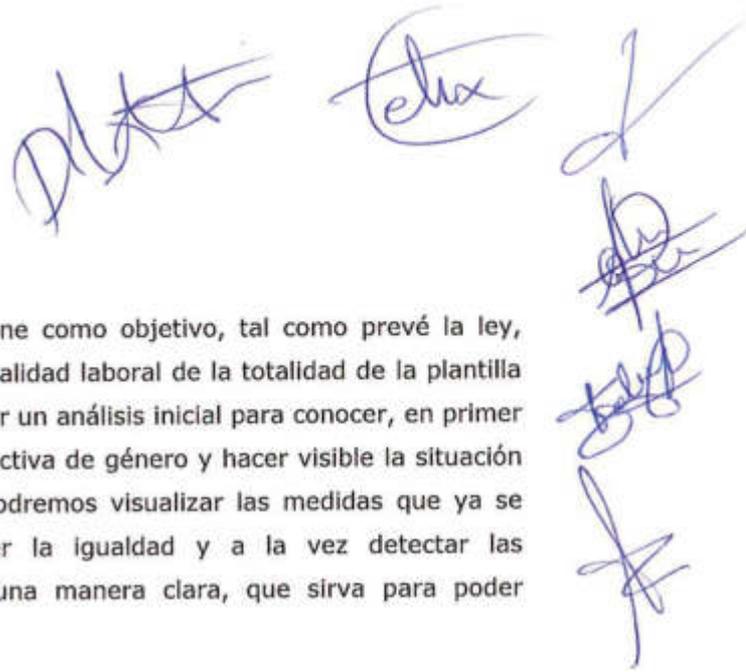
Por otro lado, los planes de igualdad quedan recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta misma Ley se establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y contempla asimismo la obligación de negociar los planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, cuando el Convenio de aplicación así lo determine o cuando la autoridad laboral así lo acordase.

Se trata de recoger la diversidad existente en las organizaciones y gradualmente expandirla en el seno de las mismas con criterios de valor, talento y competencia, siempre manteniendo criterios de racionalidad y posibilismo estructural y coyuntural al efecto de mantener la eficacia y competitividad de las empresas.

Confeccionar, diseñar y negociar un Plan de Igualdad no debería ser tarea complicada si se cuenta con un buen diagnóstico y la voluntad organizativa de llevarlo a la práctica. Lo que sí se plantea como reto es que lo reflejado en el Plan sea integrado plenamente en el quehacer diario de todos los estamentos y miembros de la empresa. Por ello, en esta exposición de motivos deseamos hacer un llamamiento a todos los actores, - hombres y mujeres de AREAS- al efecto de que apoyen un proyecto de desarrollo colectivo, un proyecto de compromisos y complicidades, un proyecto de suma de voluntades que nos hará sin duda crecer tanto individual como grupalmente.

Construyamos entre todos con la mayor participación posible y la mayor apertura de miras, flexibilidad y generosidad suficiente la hoja de ruta hacia la plena igualdad e integrémosla en nuestra vida profesional y personal, logrando que dicho principio, que dicho valor se convierta en virtud compartida para los hombres y mujeres de AREAS.





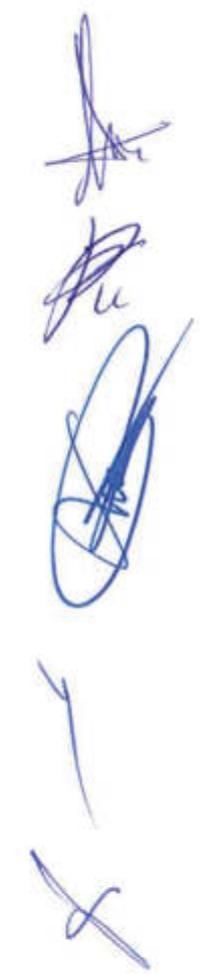
METODOLOGIA

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad tiene como objetivo, tal como prevé la ley, proponer acciones transversales que mejoren la calidad laboral de la totalidad de la plantilla y no sólo de las mujeres, es imprescindible realizar un análisis inicial para conocer, en primer lugar, la realidad de la plantilla desde una perspectiva de género y hacer visible la situación concreta de la que se parte; de esta manera podremos visualizar las medidas que ya se están tomando en la empresa para promover la igualdad y a la vez detectar las disfuncionalidades existentes mostrándolas de una manera clara, que sirva para poder corregir y mejorarlas en un tiempo determinado.

A lo largo de todo el proceso de trabajo, se menciona a menudo el **concepto paridad** entre mujeres y hombres. Este es un concepto que atañe tanto a unas como a otros y hace referencia a que siempre se debe tender a los porcentajes 40% 60% de representatividad de los dos sexos, y siempre en beneficio del que esté menos representado. Por lo tanto si nos encontramos con un grupo donde existe un porcentaje de mujeres elevado, las propuestas de paridad deben tender a promover acciones de equilibrio para incrementar la presencia de hombres hasta llegar a los porcentajes ideales de paridad que son 40% - 60%.

Realizado el diagnóstico inicial, se observan los puntos fuertes y débiles que existen en la empresa en temas de diversidad desde el punto de vista de la igualdad mujer-hombre y se proponen las medidas de acción del plan de igualdad.

El diagnóstico se elabora a partir de los datos totales de la plantilla en los distintos ámbitos de la empresa: niveles retribuidos, criterios de acceso a la empresa, de selección, de promoción, de formación, salud laboral, conciliación, retribución y siempre analizando la situación de los hombres y las mujeres en los distintos puestos de trabajo. Los datos analizados son los que deben proporcionar la *radiografía* de la situación de igualdad por sexos.





CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Denominación social: AREAS
Forma Jurídica: SOCIEDAD ANÓNIMA
Dirección: Avda. Diagonal 579-585, 08014 Barcelona
Teléfono: 932401515
Página web: www.areas.es

Áreas nació en 1968 con el objetivo principal de **ofrecer un servicio integral, profesional y de calidad** a todas aquellas personas que se desplazan. Actualmente, gestionamos **1.111 restaurantes, cafeterías, tiendas, hoteles y gasolineras en España, México, Estados Unidos, Portugal, Chile, República Dominicana y St. Martin.**

Nuestro equipo humano está formado por **9.670** colaboradores, para ofrecer el mejor servicio en nuestros establecimientos ubicados en los principales núcleos de comunicación: **aeropuertos, autopistas, autovías, estaciones de ferrocarril, recintos feriales y puntos céntricos de la ciudad en los 7 países donde estamos presentes.**

Ofrecemos la fiabilidad de una compañía multinacional y el **Know how de más de 40 años de experiencia**, lo que nos confiere la flexibilidad necesaria para adaptarnos a proyectos de distintas envergaduras.

150 millones de viajeros al año, son nuestra mejor tarjeta de presentación, así como nuestra razón para **seguir invirtiendo esfuerzo y trabajo en el desarrollo internacional de la compañía.**





RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La empresa cuenta con un Plan de Responsabilidad Social Corporativa.

ÁREAS ha llevado a cabo diferentes informes de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) donde se recogen las acciones que se han realizado en ámbitos de responsabilidad y acción social y donde queda reflejado el interés de la compañía por asumir como propia la filosofía de la Responsabilidad Social que se plasma inequívocamente en cinco compromisos:

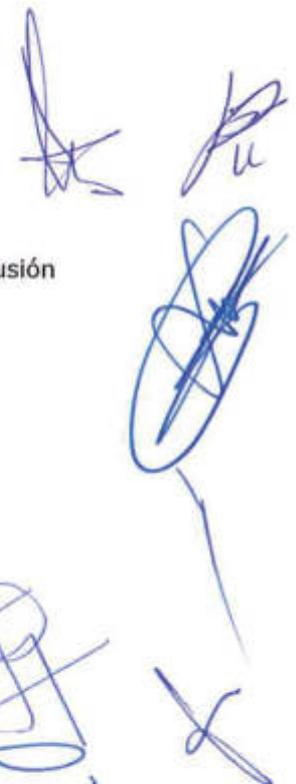
1. con las personas que trabajan en la empresa,
2. con los clientes,
3. con el medioambiente,
4. con la sociedad,
5. con los proveedores.

Anualmente, Áreas realiza un seguimiento de los temas materiales relevantes del sector de la restauración, relacionados con la responsabilidad social corporativa. Los principales identificados han incluido:

- La nutrición y la salud de los clientes
- La colaboración con Entidades sociales
- La sostenibilidad
- La ayuda a familias y sectores sociales más desfavorecidos
- La integración social o laboral de personas de sectores en riesgo de exclusión

En cuanto al ámbito ambiental, los aspectos más relevantes son:

- La reducción del consumo de recursos energéticos
- El uso de materiales reciclados
- El consumo de productos ecológicos o de menor impacto ambiental





AREAS España declaró en el año 2008 su compromiso para el establecimiento y desarrollo de políticas que integraran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Desde entonces, en la marco de la misma iniciativa, se han realizado los diagnósticos de situación y las acciones para impulsar una negociación paritaria con los agentes sociales, para la firma de un Plan de Igualdad en nuestra Organización.

La igualdad de oportunidades no sólo es un precepto recogido en nuestras leyes, sino que es un deber moral que compromete a la sociedad entera y por lo tanto a las organizaciones.

AREAS, desde hace ya muchos años, había asumido por vocación dicho compromiso y ha velado permanentemente por la no discriminación a través de una política de tolerancia "0" al respecto. Aún así, y con el propósito de seguir profundizando en las políticas de igualdad y poder contar con indicadores eficaces, no hemos reparado en realizar el esfuerzo necesario para que hombres y mujeres, en definitiva, las personas que forman parte de nuestra familia profesional vean reflejadas sus legítimas aspiraciones y recogidos los derechos inherentes en el Plan de Igualdad de Oportunidades de AREAS.

Antes de finalizar la presente, no quiero dejar pasar la oportunidad de agradecer sinceramente a todas las personas que han colaborado en este proyecto, todo el esfuerzo de muchos, muchos meses de trabajo dedicado a tan noble fin.

Desde la Dirección General de España y Portugal, es nuestro interés renovar el Compromiso inicial para la implantación del Plan de Igualdad de Áreas España, con la finalidad de conseguir el objetivo de la igualdad de oportunidades, y la no discriminación por razón de género en la empresa.

En Barcelona, 8 de Septiembre de 2015.



Oscar Vela

Director General de España y Portugal

AREAS, S.A.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top right of the page.]

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de AREAS se estructura en los siguientes apartados:

- **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- **Programa de Actuación (Plan de igualdad)** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.]

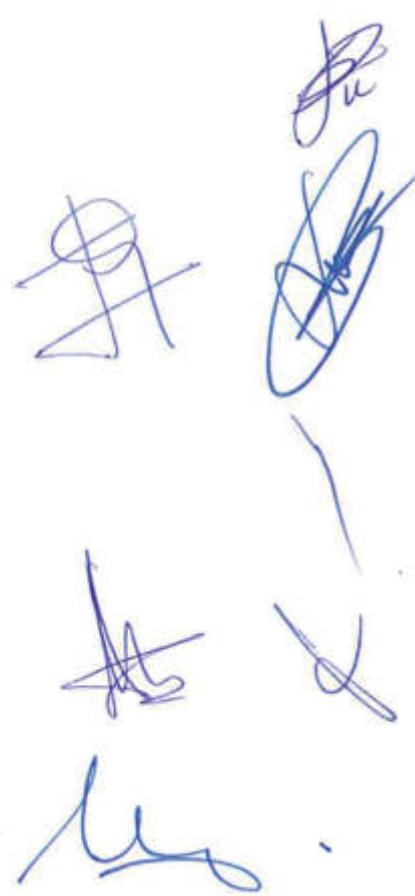
[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.]

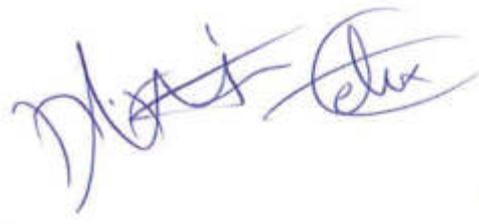


Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- ▶ **OBJETIVOS GENERALES**
- ▶ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- ▶ **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- ▶ **MEDIDAS**
- ▶ **PERSONAS RESPONSABLES**
- ▶ **CALENDARIO DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como objeto de intervención.





ÁMBITOS DE MEJORA DE ACTUACIÓN

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- 1.-Equiparar la plantilla total de trabajadoras y trabajadores en todos los ámbitos de la empresa.
Esta equiparación debe darse en forma horizontal y vertical.
- 2.-Incorporar los valores de igualdad en la cultura de la empresa.
- 3.- Equiparar el porcentaje de mujeres en los cargos de responsabilidad.
- 4.-Equiparar el porcentaje de mujeres en los espacios laborales donde el porcentaje de hombres sea mayor.
- 5.-Equiparar el porcentaje de hombres en espacios laborales donde el porcentaje de mujeres sea mayor.
- 6.-Mantener criterios de retribución basados en la tendencia a la paridad.
- 7.-Elaborar un plan de comunicación sobre el Plan de Igualdad estrechamente relacionado con los valores de la empresa y que puedan ser incorporados al plan de RSC.
- 8.-Elaboración del protocolo de riesgos psicosociales incorporando perspectiva de género.
- 9.-Crear los mecanismos necesarios para mantener el proceso de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

A largo plazo, no se puede dar por finalizado un Plan de Igualdad hasta que se haya conseguido la paridad entre mujeres y hombres en la empresa a través de los mecanismos previstos en el propio Plan de Igualdad.



[Handwritten signature]

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

OBJETIVOS A CORTO Y MEDIO PLAZO

- 1.-Incorporar los valores de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los procesos internos y externos de la empresa así como explícitamente en los valores de la compañía.
- 2.-Dar continuidad al criterio de contratación indefinido que hasta ahora se ha tenido en AREAS.
- 3.-Implementar criterios de formación tendentes a la sensibilización de todos los colectivos con el fin de lograr una verdadera integración del concepto de igualdad de oportunidades, especialmente para los colectivos en los que pudiere existir desequilibrio.
- 4.-Revisión de los criterios de promoción de la plantilla desde la perspectiva de género.
- 5.-Revisión de los criterios salariales para paliar los problemas de discriminación salarial que puedan existir.
- 6.-Revisar el plan de riesgos laborales para introducir el tratamiento específico de patologías en función del sexo de las personas que trabajan en AREAS.
- 7.-Profundizar en el análisis e implementación dentro de un ámbito de racionalidad y en todo caso de forma alineada con los objetivos de la organización de aquellas medidas tendentes a la mejora de la conciliación entre la vida personal y laboral, tanto para mujeres como para hombres.
- 8.-Elaborar un plan de comunicación interna en AREAS para dar a conocer la elaboración y posterior implementación del Plan de Igualdad.
- 9.-Mantener y mejorar si cabe, el protocolo para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- 10.-Elaborar un libro de estilo de comunicación no sexista.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

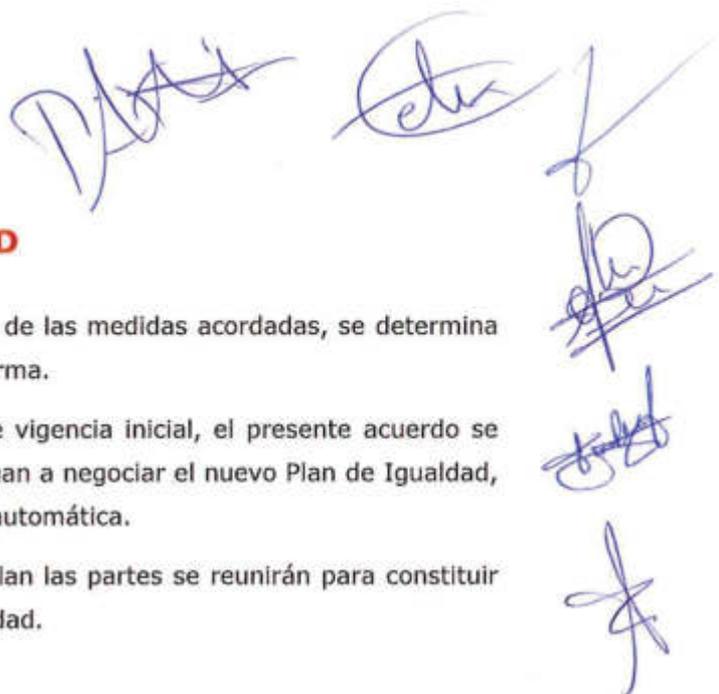
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 5 años, a contar desde su firma.

Se acuerda que una vez transcurrido el periodo de vigencia inicial, el presente acuerdo se prorrogará un año, durante el cual las parte se obligan a negociar el nuevo Plan de Igualdad, no siendo de aplicación el presente pacto de forma automática.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.



Mani et al

[Handwritten signatures]

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Todos los datos e indicadores se elaboran por años naturales.

MEDIDAS DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR ÁMBITOS

La responsabilidad de llevar a cabo las medidas descritas o de determinar cómo y quién las puede llevar a cabo, será del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía.

1.- ÁMBITO DE ACCESO Y SELECCIÓN

Objetivos específicos:

1.1.- Garantizar procesos de selección y acceso a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades para facilitar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

1.2.- Conseguir representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales y puestos de la empresa, en toda su estructura y centros de trabajo, facilitando el acceso de las mujeres allí donde estén subrepresentadas.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos según las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc.	Catálogo de puestos y valoración realizada.	Formación, Selección y Desarrollo. Departamento de RRHH España	Enero 2017
2. Revisar el manual de procedimiento estandarizado de selección, para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso (vacantes, guiones de entrevista, criterios de selección, pruebas, etc.) para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia, sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.	Revisión de la existencia del manual.	Formación, Selección y Desarrollo. Departamento de RRHH España	Enero 2016
3. Elaborar estadísticas sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas, grupos profesionales, puestos y centros de trabajo.	Informes con los resultados de las estadísticas.	Formación, Selección y Desarrollo. Departamento de RRHH España	Mayo 2016

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

<p>4. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes.</p>	<p>Informe sobre la información recogida y los datos sobre los posibles impedimentos en la cobertura de vacantes.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Departamento de RRHH España</p>	<p>Enero 2017</p>
<p>5. Cuando haya vacantes en los centros de trabajo, se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial o fijas discontinuas para ocuparlas. Esta prioridad la tendrán también en los puestos de nueva creación en el centro.</p>	<p>Relación de las vacantes cubiertas con estas características.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Departamento de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Mano *Eda*

[Handwritten signatures and initials]

2.- ÁMBITO DE CONTRATACIÓN

Objetivos específicos:

2.1.- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

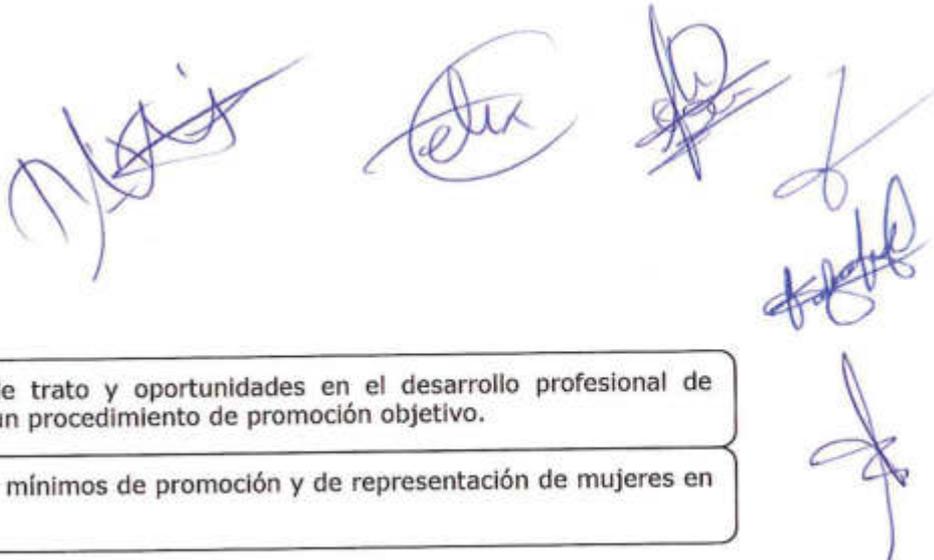
Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
<p>1. Mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.</p>	<p>Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.</p> <p>Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</p> <p>Conversiones a indefinidos según el sexo.</p>	<p>Administración de Personal. Departamento de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>2. Contratar a hombres y mujeres de forma equilibrada en los distintos tipos de contrato.</p>	<p>Distribución de plantilla por tipo de contrato, grupos profesionales, categorías y sexo (con especificación de cada uno de los tipos de contrato que recoge la legislación vigente).</p> <p>Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.</p> <p>Bajas por motivo de la misma.</p>	<p>Administración de Personal. Departamento de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>3. Realizar un estudio para determinar las causas de las diferencias en el tipo de contratación de mujeres y hombres, dando especial énfasis en la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres.</p> <p>Consensuar y adoptar medidas correctoras en el supuesto de que la diferenciación no responda a criterios de equidad.</p>	<p>Resultados de las medidas correctoras consensuadas y adoptadas.</p>	<p>Administración de Personal. Departamento de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>4. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo. Análisis por</p>	<p>Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo.</p> <p>Número de hombres y</p>	<p>Administración de Personal. Departamento de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

razón de sexo.	mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida/ Número de vacantes de más horas. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.		
5. Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene este contrato en la empresa (promoción, formación, retribución, etc.).	Informe elaborado.	Administración de Personal. Departamento de RRHH España	Septiembre 2016
6. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales a fijos discontinuos y de la transformación de contratos fijos discontinuos en indefinidos.	Nº de transformaciones de eventuales en fijos discontinuos desgregados por sexos. Nº de transformaciones de fijos discontinuos en indefinidos desgregados por sexos.	Administración de Personal. Departamento de RRHH España	Enero 2016
7. Recoger información estadística desgregada por centros de trabajo y sexo según el tipo de contrato, tramo de jornada, área, grupo profesional y puesto para la Comisión de Seguimiento y los Comités de empresa.	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, tramo de jornada, grupo profesional y puesto.	Administración de Personal. Departamento de RRHH España	Marzo 2017
8. Mejorar el procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o trabajadora a la hora de aumentar la jornada, creando un documento específico para dicha petición.	Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	Administración de Personal. Departamento de RRHH España	Septiembre 2016
9. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	Administración de Personal. Departamento de RRHH España	Enero 2016

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



3.- ÁMBITO DE PROMOCIÓN

Objetivos específicos:

3.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo.

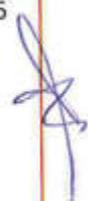
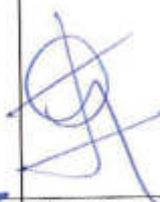
3.2.- Garantizar unos objetivos mínimos de promoción y de representación de mujeres en cargos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
<p>1. Consensuar e implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos en el que participe la RLT (constituyendo las comisiones paritarias al efecto donde no existan), que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas y de las partes interesadas.</p>	<p>Procedimiento estándar consensuado e implementado.</p> <p>Mecanismo de reclamación incorporado.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Mayo 2016</p>
<p>2. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante por los medios de comunicación habituales de la empresa (actualmente: tabloneros de anuncios, <i>planning</i> de horarios, circulares, nómina, en las salas de descanso, etc.) y los que se creen en el futuro.</p>	<p>Nº de vacantes publicadas y comunicadas</p> <p>Nº de vacantes convocadas.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>septiembre 2016</p>
<p>3. Revisión de los criterios de promoción para asegurar que no se pueda discriminar a mujeres en los cargos de responsabilidad.</p>	<p>Enumeración de los posibles cambios en los criterios de promoción.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016.</p>








<p>4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.</p>	<p>Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas.</p> <p>Registro de los datos.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p> 
<p>5. Crear un registro que, además del nivel de estudios, permita conocer toda la formación de la plantilla, actualizándolo periódicamente.</p>	<p>Información registrada de nivel de estudios y formación por sexo y puesto.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2018</p>
<p>6. Conocer la titulación y formación de la plantilla y la posible sobre cualificación respecto al puesto de trabajo, como forma de identificar su potencial y así poder ofertar cursos que favorezcan la promoción.</p>	<p>Información de nivel de estudios y formación por sexo y puesto.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2018</p>
<p>7. Se garantizarán las mismas oportunidades para la promoción a todas las personas de la plantilla, independientemente de su edad o sexo.</p>	<p>Distribución de plantilla por sexo, edad y puesto de trabajo.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2017</p>
<p>8. El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada, realizando un seguimiento específico de las promociones a mujeres para evitar que este tipo de jornadas (reducidas o parciales) sea un condicionante que perjudica su promoción.</p>	<p>Nº de mujeres a jornada reducida promocionadas.</p> <p>Nº de hombres a jornada reducida promocionados.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p> 
<p>9. Se garantizará la promoción a las personas de la plantilla sin tener en cuenta el tipo de contrato.</p>	<p>Datos por tramos de antigüedad de :</p> <p>Nº de mujeres indefinidas promocionadas.</p> <p>Nº de hombres indefinidos promocionados.</p> <p>Nº de mujeres fijas discontinuas promocionadas.</p> <p>Nº de hombres fijos discontinuos promocionados.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>   
<p>10. Llevar a cabo planes de formación que impulsen y faciliten la promoción de las</p>	<p>Conseguir un incremento del 25 % en el número de mujeres directivas a lo</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Planes de formación Diciembre 2018.</p>





[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera.	largo de la vigencia del presente Plan.		Revisión 2 años.
11. Disponer de información estadística, disgregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa.	Número de mujeres en niveles directivos / Número de puestos de niveles directivos total. Número de mujeres mandos intermedios / Número total de mandos intermedios.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Junio 2016
12. Realización de un seguimiento anual por áreas, grupos y categorías profesionales de las promociones disgregada por sexo, indicando tipo de jornada y puesto de origen y de destino.	Número de mujeres y hombres promocionados por áreas, grupos, categorías profesionales, tipo de jornada (parcial o reducida) y puestos de origen y destino.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Septiembre 2016
13. Revisar los indicadores de las medidas anteriores y en función de los resultados valorar la inclusión de medidas adicionales que puedan reforzar la presencia de mujeres en puestos de mandos intermedios y dirección.	Medidas adicionales acordadas.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Octubre 2017
14. Incrementar de forma escalonada la presencia de mujeres en los cargos de dirección de la empresa para llegar a la equiparación entre mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad.	Analizar en la revisión anual del diagnóstico y en el seguimiento de la Comisión de Igualdad.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Análisis Diciembre 2020
15. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios para su disposición a la Comisión de Seguimiento y los Comités de empresa.	Número de mujeres en niveles directivos / Número de puestos de niveles directivos total. Número de mujeres mandos intermedios / Número total de mandos intermedios	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Junio 2016

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page]

4.- ÁMBITO DE FORMACIÓN

Objetivos específicos:

- 4.1.- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas formativas dirigidas a la plantilla en general y, especialmente, al personal responsable de la organización de la empresa.
- 4.2.- Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras en igualdad de trato y oportunidades, y contribuya al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén sub representados

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Impartir medidas de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación y comunicación, así como al personal de cada departamento implicado en la implantación de medidas del Plan de Igualdad de la compañía.	Nº de personas formadas en igualdad.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Abril 2016
2. Diseñar una medida formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación.	Nº de personas formadas en igualdad.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Septiembre 2016
3. Realizar medidas formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Septiembre 2016
4. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Formar a los delegados y delegadas de prevención.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Septiembre 2016

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]



<p>5. Incluir módulos de igualdad en la formación de bienvenida y reciclaje de la existente, incluidos mandos.</p>	<p>Nº de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ nº de cursos impartidos según sexo y número de horas.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Abril 2016</p>
<p>6. Garantizar que todas las personas con funciones de alta dirección, mandos y mandos intermedios realizan formación específica, en Igualdad de oportunidades, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión de los diferentes procesos de RRHH.</p>	<p>Nº de cursos de sensibilización realizados. Nº de personas formadas según sexo, puesto de trabajo y número de horas empleadas en dichos cursos.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>7. Revisar el Plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (Manuales, módulos, etc.).</p>	<p>Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>8. Informar a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas.</p>	<p>Informe elaborado con la totalidad de medidas formativas disgregadas por sexo.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>9. Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Módulo elaborado e incluido.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Mayo 2016</p>
<p>10. Facilitar la información para la participación en medidas de formación, específicamente a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados.</p>	<p>Nº de personas por sexo a las que se han comunicado las medidas formativas / Nº de personas en la situación descrita que han participado en medidas formativas. Nº de personas participantes por sexo en medidas formativas.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>11. Realizar medidas formativas de reciclaje profesional a los trabajadoras/es que se incorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, excedencias y bajas de larga duración.</p>	<p>Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las medidas formativas/ nº de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>



[Handwritten signatures]

<p>12. Llevar a cabo planes de formación que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera.</p>	<p>Informe de los planes que se han podido desarrollar.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España.</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>13. Informar a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de empresa, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, número de horas, si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y mecanismos de compensación.</p>	<p>Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida número de participantes en las medidas formativas según categoría / puesto desgregado por sexo y tipo de formación. Número de horas formativas por tipo de formación y por sexo. Número de medidas formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desgregado por sexo.</p>	<p>Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

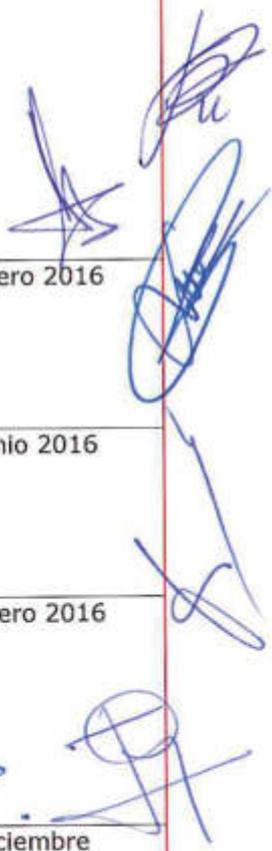


5.- ÁMBITO DE SALUD LABORAL

Objetivos específicos:

5.1.- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Presentar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la valoración en caso de que colectivos específicos ocuparan dicho puesto (embarazadas, en periodo de lactancia natural, menores...).	Evaluación de riesgos por puesto entregada.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
2. Revisar periódicamente la evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la de riesgos psicosociales en todos los centros.	Evaluación de riesgos revisada.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
3. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Septiembre 2016
4. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
5. Formar y sensibilizar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo.	Nº personas formadas/nº total mandos intermedios y mandos segregado por sexo.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Junio 2016
6. Mantenimiento del protocolo de actuación en caso de trabajadoras embarazadas, parto reciente o en periodo de lactancia. Incluirlo en el PIA.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
7. Determinar cómo afectan los	Nº de mujeres y hombres	Prevención de Riesgos	Diciembre




[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

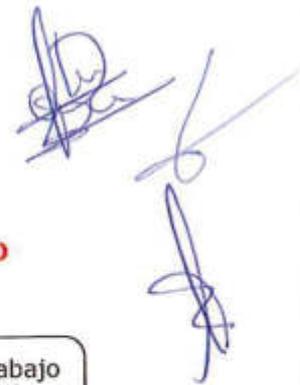
riesgos de trabajo a hombres y mujeres, a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados al sexo de las personas.	según el tipo de riesgo y puesto.	Laborales. Área de RRHH España.	2016
8. Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.	Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo. Estudios e investigaciones por sexo.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Septiembre 2016
9. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de las medidas en materia de prevención que se realizan en la empresa.	Índices de Siniestralidad disgregados por sexo Información sobre PRL solicitada y entregada a la Comisión de Seguimiento.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Diciembre 2016

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



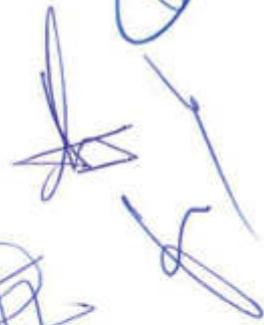
6.- ÁMBITO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

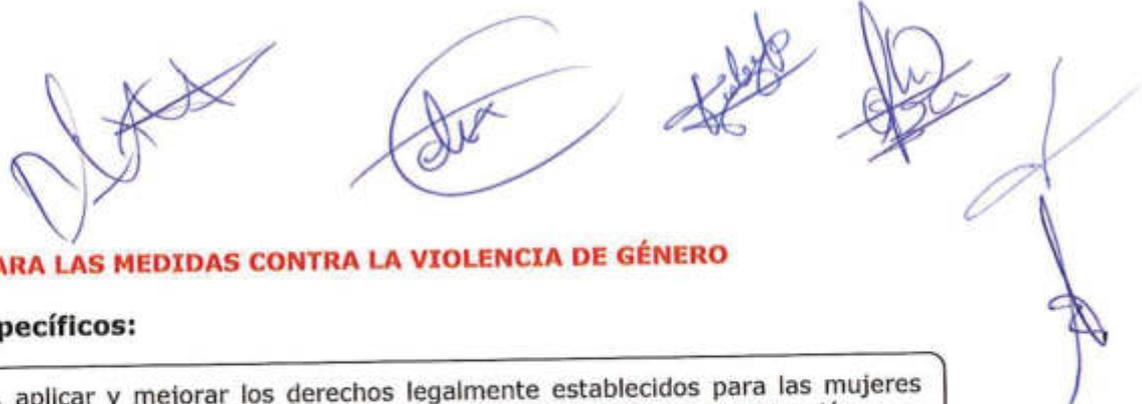
6.1.- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Revisar y trabajar conjuntamente sobre las aportaciones de la parte social sobre el protocolo actual de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo (NES). Incluirlo en el PIA.	Documento del protocolo.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Junio 2016
2. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos y tipología que se hayan podido llevar a cabo en el periodo de evaluación del Plan de Igualdad.	Nº de casos registrados.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Diciembre 2016
3. Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016







7.- ÁMBITO PARA LAS MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos:

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

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Junio 2016
2. Llevar a cabo un protocolo de actuaciones básicas en el caso de existir algún caso de violencia de género en la plantilla de la compañía.	Protocolo elaborado.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Junio 2016
3. Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Relaciones Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, siempre que se cumplan los parámetros de contratación.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Diciembre 2016
5. Publicitar la existencia de un servicio de apoyo psicológico especializado a las personas víctimas de violencia de género a través de la Mútua de la empresa.	Nº de veces solicitado. Nº de veces que se ha aplicado. Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Septiembre 2016
6. Se darán las licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Relaciones Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016



[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

<p>acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as.</p>			
<p>7. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno, traslado o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>Relaciones Laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>8. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>Relaciones Laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>9. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).</p>	<p>Campaña realizada.</p>	<p>Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Diciembre 2016</p>
<p>10. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del número de casos tratados de mujeres víctimas de violencia de género así como de las medidas aplicadas.</p>	<p>Acta de la Comisión en la que se refleja la información absolutamente confidencial.</p>	<p>Prevención de Riesgos Laborales, Relaciones Laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Diciembre 2016</p>

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

8.- ÁMBITO PARA LAS MEDIDAS EN LA CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos específicos:

- 8.1.-** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- 8.2.-** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Medida transversal	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Nº de canales revisados/ Nº total de canales.	Comunicación. RRHH Corporativo	Enero 2016
2. Revisar y modificar, en su caso, la guía de recursos lingüísticos para evitar un uso sexista del lenguaje de Áreas, que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa. Medida Transversal	Documento de manual entregado. Manual aplicado.	Comunicación. RRHH Corporativo	Marzo 2016
3. Aplicar el manual de procedimiento estandarizado que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos y en cada centro de trabajo.	Todos los procesos y centros de trabajo aplican los contenidos del manual.	Comunicación. RRHH Corporativo	Abril 2016
4. Elaborar el procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices comunes, incluidos los requisitos que	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	Comunicación. RRHH Corporativo	Mayo 2016

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

<p>se solicitan para los puestos, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa) y el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>			
<p>5. Publicar todas las vacantes en contratos indefinidos que se produzcan.</p>	<p>Indicador: N° de comunicaciones realizadas por vacante producidas/n° de personal que pueda optar a la vacante.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Julio 2016</p>
<p>6. Establecer un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.</p>	<p>Canal establecido. Respuestas por parte de la empresa.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>7. Informar a las personas contratadas a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que aseguren la difusión a toda la plantilla.</p>	<p>Relación del número de informaciones llevadas a cabo.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>8. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.</p>	<p>Chequeo a comunicados, mensajes, etc. N° canales revisados/N° total canales.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Octubre 2016</p>
<p>9. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instaurando y manteniendo actualizada la sección de "Igualdad de oportunidades" en los medios de comunicación internos de la empresa actuales (tablones de anuncios, intranet, <i>planning</i> de horarios, circulares, nómina, y en la central en las salas de descanso, etc.) y futuros, asegurándose de que tenga acceso toda la plantilla. Medida transversal</p>	<p>Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Octubre 2016</p>
<p>10. Dedicar un espacio en la Memoria Anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su</p>	<p>Espacio dedicado a la igualdad o artículos incluidos.</p>	<p>Comunicación. RRHH Corporativo</p>	<p>Abril 2016</p>

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

estado de ejecución y de sus resultados.			
11. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas.	Comunicación. RRHH Corporativo	Octubre 2016
12. Publicar todas las vacantes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tablones de anuncios y de <i>planning</i> de horarios, circulares, nómina, y en la central en las salas de descanso, comedor, etc.) garantizando que la información es accesible a todo el personal.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas.	Comunicación. RRHH Corporativo	Enero 2017
13. Utilizar los canales de comunicación internos para dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa. Por ejemplo: realizar entrevistas y publicarlas en la revista Con Acento, envío de noticias relativas a género y diversidad en el mercado actual, etc.	Documento de las comunicaciones.	Comunicación. RRHH Corporativo	Junio 2017
14. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios. Medida transversal	Nº de empresas colaboradoras informadas. Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.	Comunicación. RRHH Corporativo	Octubre 2016
15. Cuando se firme, colgar en la intranet y en la web un documento ejecutivo del Plan de Igualdad y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Comunicación. RRHH Corporativo	Febrero 2016

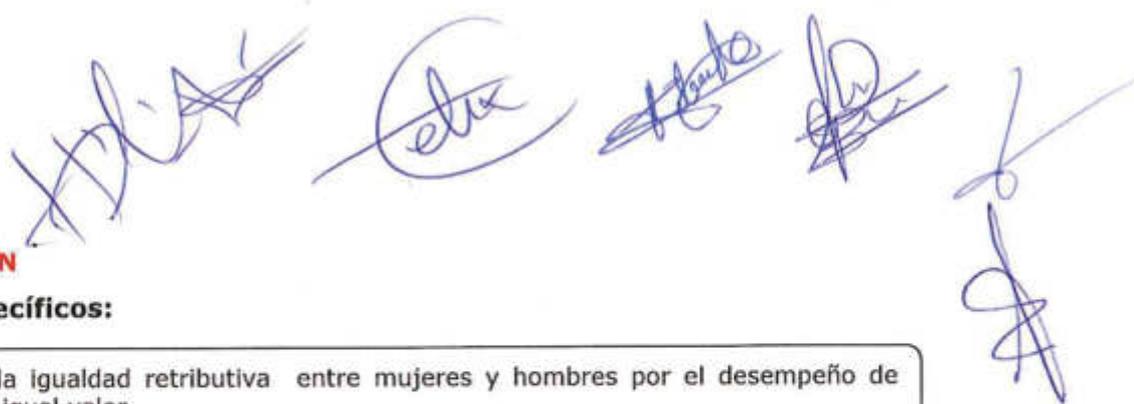
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

específica de difusión del mismo, interna y externa.			
16. Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad comunicando las medidas acordadas, los motivos que lo inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, ventajas etc.	Comunicaciones, (receptores/as), sesiones informativas (asistentes).	Comunicación. RRHH Corporativo	Febrero 2016
17. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Nº Medidas desarrolladas. Nº de personas informadas. Comunicaciones realizadas. Datos estadísticos disgregados por sexo.	Comunicación. RRHH Corporativo	Junio 2016

[Large handwritten signature and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



9.-RETRIBUCIÓN

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
<p>1. Realizar un estudio salarial en el que se pueda realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos para la efectiva aplicación del principio de igual salario igual trabajo.</p> <p>Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se llevaría a cabo un plan de actuación concreta, que en un plazo determinado las corregiría y a funciones de trabajo de igual valor, se equipararían en el nivel retributivo más elevado.</p>	<p>Informe de análisis de la estructura salarial.</p> <p>Informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios, teniendo en cuenta la perspectiva de género.</p> <p>Plan de actuación específico.</p>	<p>Administración de Personal. Área de RRHH España</p>	<p>Junio 2016</p>
<p>2. Reconocer los tramos salariales por encima de Convenio y elaborar un protocolo para que se pueda acceder a ellos a partir de criterios objetivos, transparentes y equitativos.</p>	<p>Protocolo estandarizado y objetivo de tramos salariales</p>	<p>Administración de Personal. Área de RRHH España</p>	<p>Septiembre 2016</p>
<p>3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.</p>	<p>Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.</p>	<p>Administración de Personal. Área de RRHH España</p>	<p>Diciembre 2016</p>



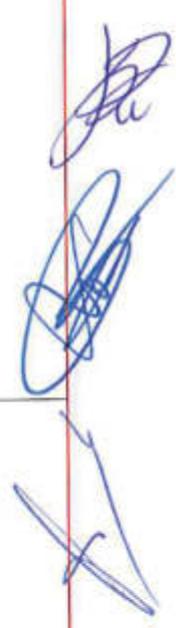



10.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

Objetivos específicos:

10.1.- Garantizar el ejercicio de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que se adecuen a las necesidades reales de la plantilla, al mismo tiempo que se garantice la no discriminación o perjuicio en las condiciones laborales.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
1. La empresa asumirá la tarea de asesoría e información ante las consultas que se puedan generar respecto a los temas referidos a permisos así como también podrá proponer medidas para hacer compatibles dichos permisos con la organización en los centros de trabajo.	Los casos asesorados y la casuística de las posibles medidas aplicadas en cada caso.	Relaciones laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
2. Garantizar que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuan a las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras, así como a impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaron de permisos de conciliación que acceden a la formación.	Relaciones laborales, Formación, Selección y Desarrollo. Área de RRHH España	Enero 2016
3. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional (incluidas las de alta dirección y mandos), departamento, tipo de jornada y tipo de contrato para su traslado	Número de permisos, suspensiones y excedencias solicitadas y realizadas por mujeres y hombres.	Relaciones laborales. Área de RRHH España	Septiembre 2016




[Handwritten signatures]

a la Comisión de Seguimiento y los Comités de Empresa.			
--	--	--	--

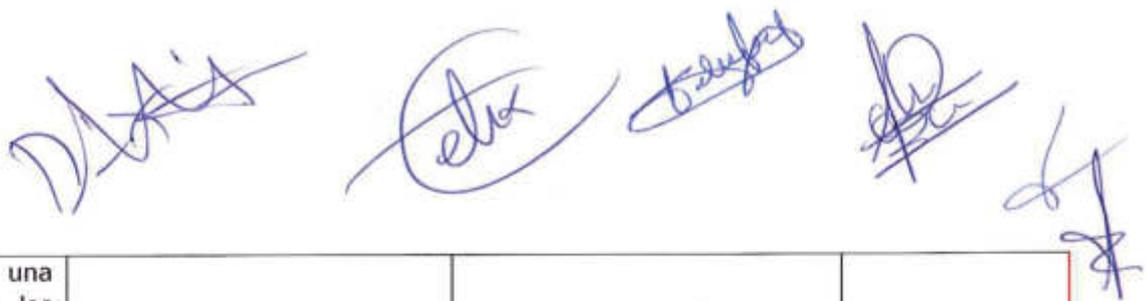
[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page]

10.2.- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
<p>1. Incluir en el estudio de clima laboral de la empresa, las necesidades de conciliación de la plantilla para prever eventuales mejoras que se ajusten a la realidad y necesidad de la empresa y proponer medidas de implantación futura si procediere, evitando en todo caso incremento de coste para la organización.</p>	<p>Estudio realizado (Encuesta) Resultados obtenidos. Propuesta de medidas.</p>	<p>RRHH corporativo</p>	<p>Diciembre 2018</p>
<p>2. Establecer el calendario anual de días de libranza y vacaciones, así como la previsión trimestral de turnos de trabajo. Cuando se den circunstancias excepcionales, número significativo de incidencias así como causas sobrevenidas o imprevisibles, el calendario podrá sufrir modificaciones. Estas causas se concretaran con la representación legal de los trabajadores en cada centro.</p>	<p>Relación de calendarios elaborados.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>3. Establecer un permiso no retribuido o recuperable para las personas con descendientes menores de 16 años o familiares dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que se justifique documentalmente y se solicite con una semana de antelación.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>4. Permiso de lactancia de 20 días naturales después del alta del permiso de maternidad. Estos</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]



<p>permisos introducen una mejora respecto a los convenios y son de aplicación en todos los mercados de Areas, hoteles, autopistas, autovías, renfe, ferrocarriles, aeropuertos, centro ciudad y sede centra, l y también en todos los sectores de actividad, hostelería, distribución, estaciones de servicio y sede central.</p>			
<p>5. Adaptación de jornada por estudios. Hay que especificar que se prioriza la adaptación horaria y no la reducción de horas para la obtención del título académico y profesional por formación reglada.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>6. En los casos de solicitud de adaptación de la jornada por tener a cargo menores y/o familiares dependientes, la empresa intentará posibilitarla en función de las necesidades organizativas.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>7. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica o que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada, mientras dure el hecho causante y debidamente justificado.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
<p>8. Distribución irregular de la jornada semanal/mensual/anual. En los centros que es viable, se pasa a trabajar 4 días seguidos y dos de descanso lo que significa menos carga de trabajo semanal y descansos más frecuentes. Además de la acumulación de días festivos en</p>	<p>Informe de los casos en los que se aplica esta distribución horaria y su repercusión en la conciliación entre la vida personal y laboral.</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>



[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

periodos más largos de descanso.			
9. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla cuando se lleve a cabo un estudio de clima laboral, para prever posibles mejoras que se ajusten a sus necesidades reales de la plantilla.	Estudio realizado (Encuesta) Resultados obtenidos	Relaciones laborales. Área de RRHH España. RRHH Corporativo.	Diciembre 2018
10. Dar preferencia de movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando sea posible por parte de la empresa.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Relaciones laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
11. Las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar la reducción de jornada establecida en el Art. 37.5 del E.T. acumulando el periodo de reducción en días completos. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y sean consensuadas por las personas responsables de los diferentes centros de trabajo.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Relaciones laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
12. Facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Relaciones laborales. Área de RRHH España	Enero 2016
13. Facilitar la tramitación a través de la Mútua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Prevención de Riesgos Laborales. Área de RRHH España	Enero 2016

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Alfonso *elva* *Alfonso* *Alfonso* *Alfonso*

<p>jornada, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social de la jornada completa en aplicación del art 37.5 del ET, que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años, enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave, cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante, siempre que las necesidades del centro lo permitan.</p>			
<p>14. Los permisos referidos a matrimonio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones por las parejas de hecho debidamente registradas.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado la medida</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>

10.3.- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsabilidad	Calendario
<p>1. Posibilidad de aumentar a criterio del solicitante la opción del período de disfrute del permiso por nacimiento, adopción y acogimiento familiar en dos días. Se podrá aceptar ese permiso complementario o adicional no retribuido, compensándolo mediante la distribución irregular de la jornada adaptada en estos casos.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>

Alfonso *Alfonso* *Alfonso* *Alfonso*

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

<p>2. El padre, durante los 15 días inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo, o del disfrute de la suspensión de contrato por paternidad, podrá tener derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, respetando el cómputo semanal siempre y cuando esto sea posible por parte del centro de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Relaciones laborales. Área de RRHH España</p>	<p>Enero 2016</p>
---	--	--	-------------------

[Handwritten signature on the right side of the table]

[Handwritten signature]



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Todos los compromisos que se indican en este plan de acción serán revisados **anualmente** por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, creada expresamente tal y como establece el artículo 46 de la Ley Orgánica de la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres. El seguimiento debe hacerse para que no se vean ignoradas las medidas propuestas una vez se hayan aprobado.

Para AREAS se creará, al mes siguiente de la firma del Plan de Igualdad, una Comisión paritaria tanto por la presencia de mujeres y hombres como por la representación por parte de la empresa y de las organizaciones sindicales, pudiendo en cada caso nombrar personas adicionales que puedan participar en las reuniones en su calidad de asesores. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

La Comisión se regirá en sus normas de funcionamiento por un Reglamento que también describirá los objetivos fundamentales de trabajo y vinculación de las decisiones que se tomen.

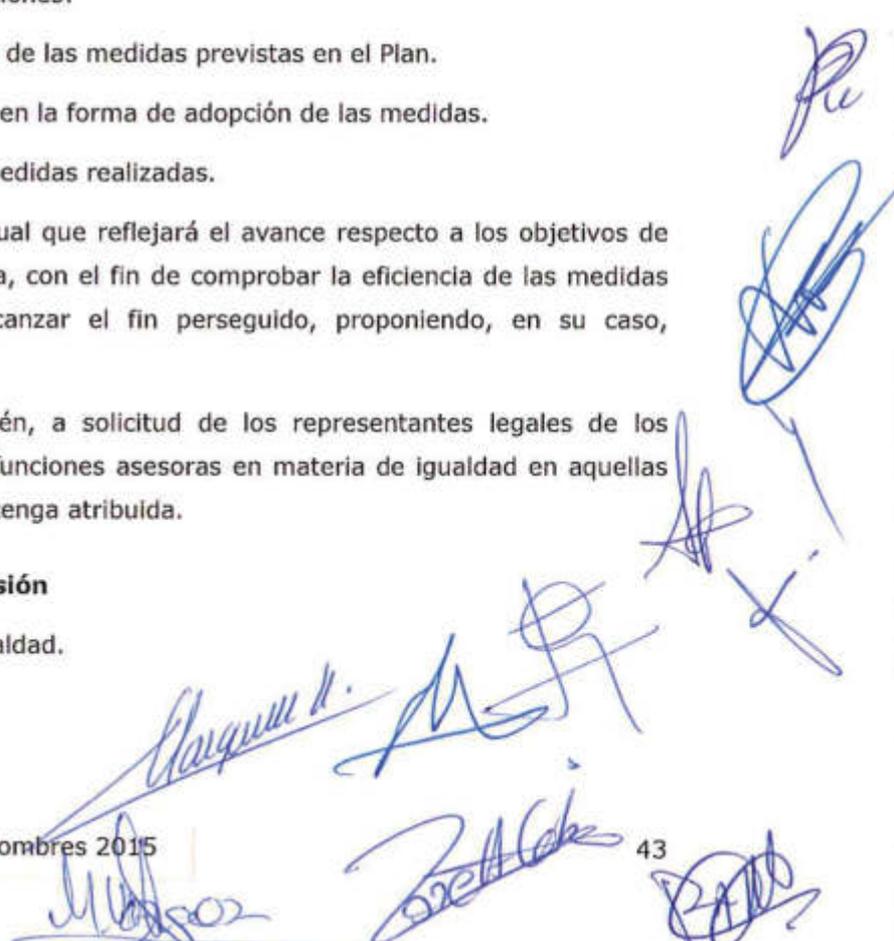
Funciones de la Comisión

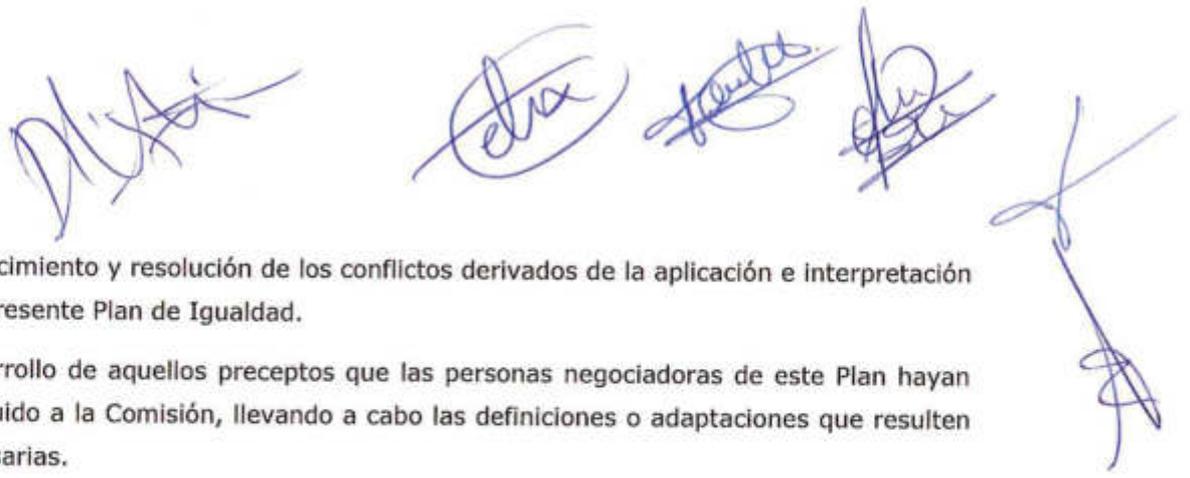
La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones cuya competencia tenga atribuida.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.

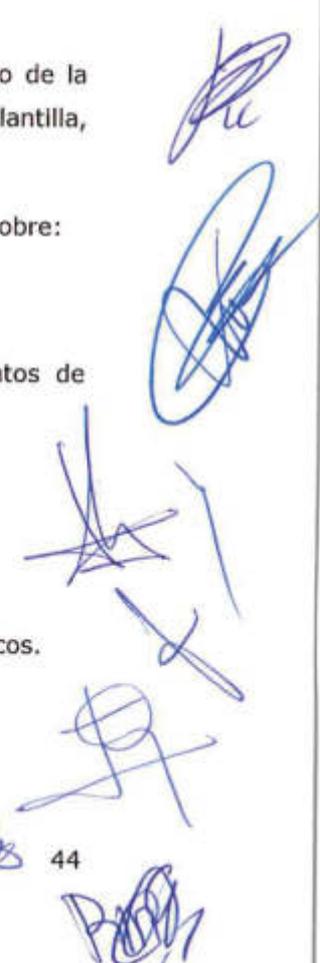


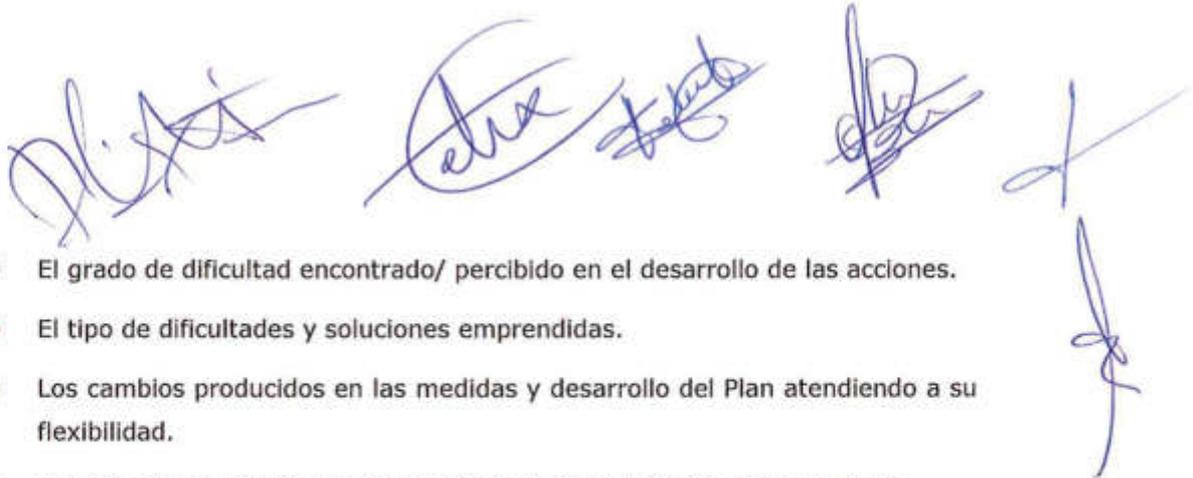


- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - 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.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desgregadas por sexos, y centros de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

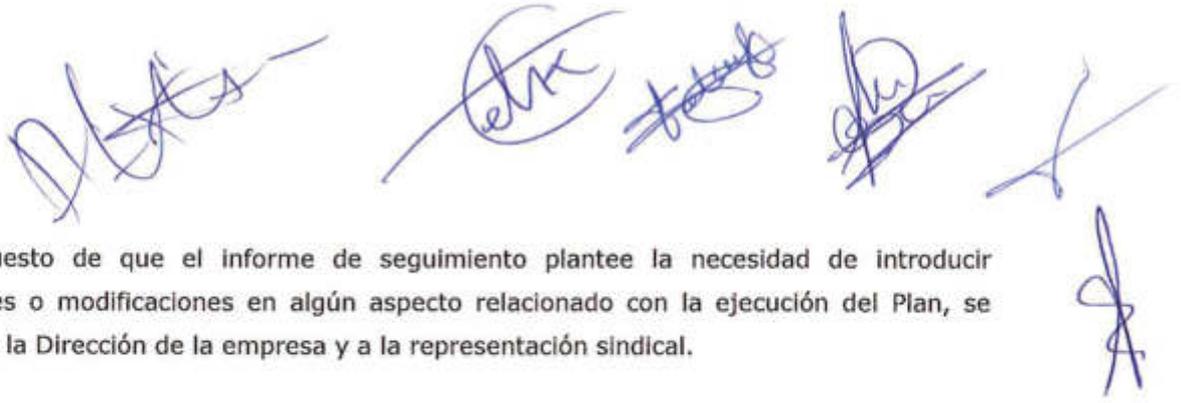
La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses durante el primer año de vigencia, acordándose entre las partes la periodicidad en los años siguientes.

Siempre que la representación social y empresarial así lo acuerden expresamente, se podrán celebrar reuniones extraordinarias a requerimiento de cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Dichas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.



En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, disgregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

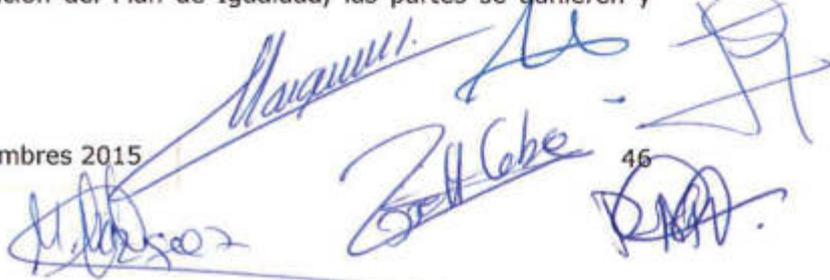
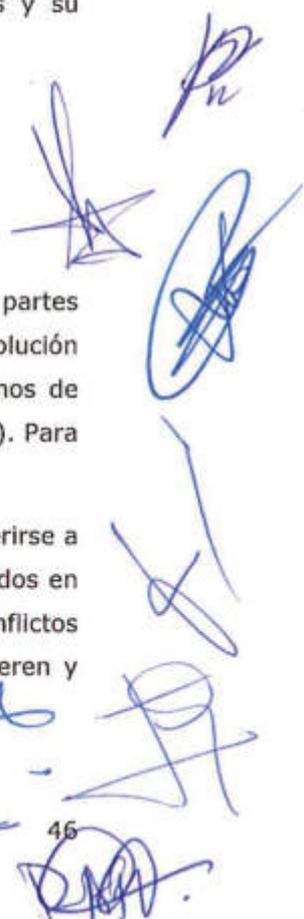
Composición

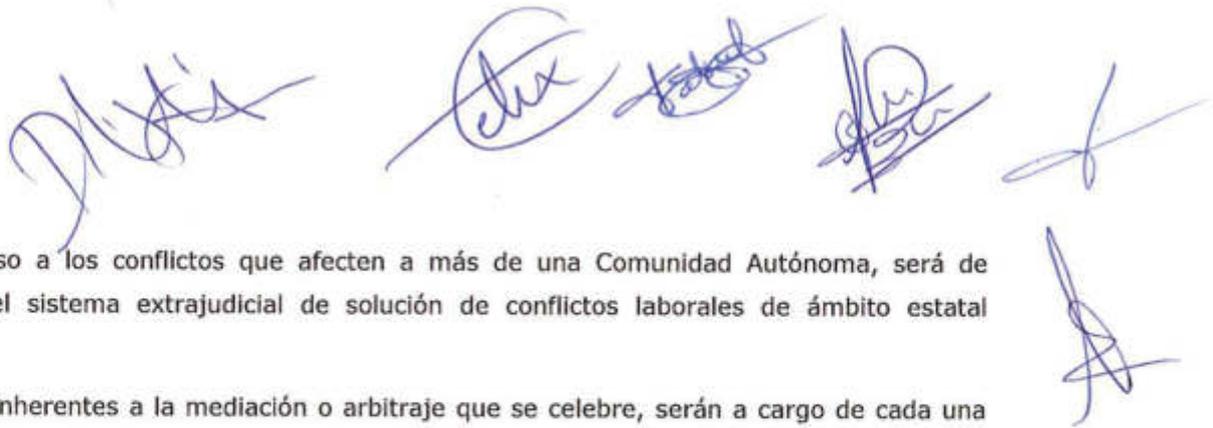
- Dos responsables por cada una de las formaciones o sindicatos firmantes y su asesor.
- Paridad por la parte empresarial

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial e Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Para el caso de arbitraje las partes deberán acordar expresamente su adhesión.

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.





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

Los costes inherentes a la mediación o arbitraje que se celebre, serán a cargo de cada una de las partes.

GLOSARIO

En todas las materias integrantes del presente Plan de Igualdad le serán de aplicación con carácter general, la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombre, el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos de aplicación, los pactos de empresa vigentes y demás normas concordantes, y en particular:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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

(Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

(Art. 43 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

(Art.28 Estatuto Trabajadores).

Acciones positivas

(Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

(Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

(Art. 44.1 Ley 3/2007).

