

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4633 *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bofrost*, SAU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Bofrost*, SAU (código de acuerdo n.º 90101222112019), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2018 por la Comisión de Igualdad integrada, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales de UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES BOFROST*, SAU

1. Introducción

Presentación del grupo. Introducción por parte de la Compañía

Desde 1990 Bofrost*, SAU, desarrolla su actividad en España, siendo su objeto social la venta y distribución al consumidor final de productos alimenticios ultracongelados.

Su sede central administrativa y logística está ubicada en Villafranca de Córdoba, carretera de la Ermita, km 0,5, 14420 Villafranca de Córdoba. Asimismo, existen más de 25 delegaciones repartidas por toda España desde las que se realiza la distribución de los productos de la empresa.

Bofrost*, SAU, siempre distribuye sus productos al consumidor final mediante vehículos frigoríficos diseñados específicamente para garantizar que la cadena de frío se mantenga de forma ininterrumpida hasta el consumidor final.

Marco legal en el que se encuadran los planes

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

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Bofrost*, SAU, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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

Compromiso de la empresa con la igualdad

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

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

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

Características generales del plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de Bofrost*, SAU, se estructura en los siguientes apartados:

I. 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.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

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

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

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

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

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
- Plazos 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 necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Selección y clasificación profesional.
2. Contratación.
3. Promoción y ascenso profesional.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.
7. Salud laboral.
8. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Comunicación y cultura de la empresa.

3. Definiciones

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 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

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Discriminación directa e indirecta

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

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 Ley 3/2007).

Indemnización 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 Ley 3/2007).

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 Ley 3/2007).

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva

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

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 Ley 3/2007).

4. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para bofrost* y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia

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 el 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2022.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

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.

6. Objetivos generales

El Plan de igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, contratación, promoción, formación, retribución y demás condiciones laborales.
2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
3. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores.
5. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
6. Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajo de igual valor.

7. Objetivos específicos

1. Acceso, selección y clasificación profesional

1.1 Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y

hombres en todos los ámbitos de la empresa, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2 Incrementar la presencia de mujeres en la empresa y lograr una representación equilibrada de hombres en los distintos grupos y puestos, facilitando el acceso de las mujeres a puestos y grupos donde están sub representadas.

2. Contratación

2.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, en la contratación indefinida y en el tiempo completo.

3. Promoción y ascenso profesional

3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y lo más homogéneos posible.

3.2 Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa, eliminar las barreras que dificultan la promoción de mujeres e incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.

4. Formación

4.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones y comunicación.

4.2 Garantizar que la formación en la empresa es accesible y contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional.

5. Retribución

5.1 Garantizar igualdad de retribución a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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

6.2 Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla, contemplando el cuidado como un derecho y un deber igual, de mujeres y hombres.

7. Salud laboral

7.1 Integrar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa.

8. Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

9. *Violencia de género*

9.1 Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

10. *Comunicación y cultura de la empresa*

10.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

10.2 Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

8. **Seguimiento y evaluación**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Bofrost*, S.A.U., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. **Comisión de seguimiento y evaluación**

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Bofrost*, SAU. Dicha Comisión se constituirá por delegación del Comité Intercentros Bofrost* con ocasión de la celebración de la primera reunión que tendrá lugar el próximo mes de junio de 2019.

10. **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Bofrost*, SAU, será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las

Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- Tres representantes.

Por la parte sindical:

- Un representante de UGT.
- Un representante de CC.OO.
- Un representante de USO.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones

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 del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

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 trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

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.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo 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:

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, desagregada por sexos, y centro 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 seis meses desde la entrada de la vigencia del plan.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión 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, para su validez, requerirán del 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, desagregada 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.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

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

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales ASAC. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución 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).

11. Medidas

Seguidamente se remiten las medidas específicas acordadas en el presente plan de igualdad entre las partes negociadoras, correspondientes a cada uno de los bloques referidos en el apartado segundo «estructura».

1. Acceso, selección y clasificación profesional

Objetivo específico 1.1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar, y en su caso corregir, los documentos y herramientas de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Departamentos de Central. Comisión seguimiento igualdad.	1 y 2
2. Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos y que tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso y herramientas (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. Realizar una comunicación interna que contemple los criterios y recomendaciones para una selección no sexista de todos los procesos en cada centro.	Documento del procedimiento.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2 y 3
3. Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes (muestreo por departamento), para verificar que: 3.1 Los canales de comunicación (web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) son accesibles por igual a hombres y mujeres. 3.2 Se adopta un lenguaje no sexista en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa. 3.3 Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello, en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas y comunicados de prensa se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexista. 3.4 La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Departamentos de central Comisión Seguimiento.	1
4. Facilitar a la Comisión de Seguimiento anualmente ofertas realizadas y prácticas de comunicación, en ese periodo, para comprobar los requisitos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 así como la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.	Número de ofertas según criterios determinados (3.1, 3.2, 3.3, 3.4) / número total de ofertas.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Anual
5. Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos en base a las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etcétera.	Catálogo de puestos y valoración realizada.	Dpto. RRHH.	1 y 2
6. Informar a las empresas colaboradoras (ETT's, agencias de colocación, colaboradores en formación...) de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Información remitida. (creación modelo estandarizado comunicación y correo enviado).	Todos los departamentos Central.	1
7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones y áreas, del número de ofertas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado (número de personas contratadas según el sexo, tipo de contrato y jornada, puesto y grupo profesional) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de personas finalistas en los procesos de selección en dos centros de trabajo). Número de mujeres contratadas / número de personas contratadas según contrato, jornada, puesto, grupo profesional y delegación. Número de hombres contratados / número de personas contratadas según contrato, jornada, puesto, grupo profesional y delegación.	Dpto. RRHH.	2 y 3

Objetivo específico 1.2: Incrementar la presencia de mujeres en la empresa y lograr una representación equilibrada de hombres en los distintos grupos y puestos, facilitando el acceso de las mujeres a puestos y grupos donde están subrepresentadas.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Como principio general, fomentar la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos y puestos y específicamente mujeres, en los que o no hay o están masculinizados, tanto en los centros de nueva apertura como para cubrir nuevas vacantes.	Número de mujeres contratadas según puesto, grupo y delegación / Número de personas contratadas. Número de hombres contratados según puesto, grupo y delegación / Número de personas contratadas.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
2. Potenciar la selección y contratación de mujeres en la empresa.	Número de mujeres contratadas / Número de personas contratadas. Número de hombres contratados / Número de personas contratadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
3. Adoptar la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, sea contratada una mujer en las vacantes de puestos en los que o no hay mujeres o están subrepresentadas.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
4. Publicar las vacantes con especificación de sus condiciones (puesto, tipo de contrato, jornada, etc.), en los medios de comunicación de la empresa, y en los futuros que se implanten, asegurando que la información es accesible a todo el personal y puede inscribirse y optar a la misma.	Número de vacantes publicadas/ número de vacantes total.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2
5. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2
6. Difundir, a través de publicaciones internas (y externas según se determine), la participación de mujeres que desempeñen funciones de Vendedora, como actividad principal de la empresa, puestos Directivos y Gerentes, Responsables de Departamento y mandos intermedios (jefes de equipo y vendedores tutores).	Publicaciones (bo flash, monográfico vendedoras y tutoras).	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	1 y 2
7. Disponer de información estadística de la distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, tipo de contrato (según modalidad), jornada y delegaciones, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y RLT.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos, tipos de contrato y delegaciones.	Dpto. de RR.HH. (área de administración de personal).	1
8. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir vacantes, según el puesto, grupo profesional y delegaciones, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres para aquellos puestos y/o departamentos donde estén subrepresentadas.	Transmitir la información. . Acuerdos firmados con organismos y/o entidades.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2

2. Contratación

Objetivo específico 2.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, en la contratación indefinida y en el tiempo completo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, así como el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Dpto. RRHH	1
2. El personal con modalidad de contrato temporal, tendrá derecho preferente a pasar a contratación indefinida frente a la celebración de nuevas contrataciones. Y en igualdad de condiciones de idoneidad, el sexo con mayor tasa de temporalidad.	N.º de hombres y mujeres que han transformado su contrato de eventual a indefinido. N.º de hombres y mujeres que han transformado su contrato fijo discontinuo a indefinido.	Dpto. RRHH	1
3. Ofrecer igualdad de oportunidades a las vacantes de puestos con contrato indefinido, así como de las vacantes que se produzcan de puestos a tiempo completo, o las que lleven aparejada un aumento de jornada, tanto de la misma delegación como de distinta, a través de los medios habituales que utiliza la empresa así como las que se potencien y desarrollen a tal fin.	Mantener el principio que apuesta por la contratación indefinida	Dpto. RRHH	1
4. Adoptar la medida de acción positiva para que en los casos de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que de producirse una contratación externa (final), sea esta la de menor número de horas.	N.º de veces aplicada la acción positiva.	Dpto. RRHH	1
5. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, y los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según delegación.	N.º de transformaciones de contratos temporales en indefinidos. N.º de transformaciones de contratos tiempo parcial a completo. N.º de aumento de jornada.	Dpto. RRHH	1
6. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el número de contratos de interinidad según el sexo, para suplir maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares o excedencia por guarda legal.	N.º de contratos de interinidad y causa de los mismos.	Dpto. RRHH	1

3. Promoción y ascenso profesional

Objetivo específico 3.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y lo más homogéneos posible.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar el procedimiento de promoción existente en la empresa desde la perspectiva de género (para que se atenga a criterios objetivos, no sexistas, públicos y lo más homogéneos posible), e incluir el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Procedimiento revisado	Comisión de igualdad.	3

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
2. Mantener el principio general de aplicación en la empresa, por el que se prioriza la promoción interna antes de acudir a la contratación externa: solo se acudirá a la contratación externa cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.	N.º de vacantes convocadas/N.º promociones internas/N.º contrataciones externas.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
3. Publicar las vacantes de puestos, su descripción (perfil requerido, características del puesto y condiciones), requisitos para promocionar y los criterios de valoración, independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, a través de los canales de comunicación interna (actualmente tabloneros de anuncios, circulares, en algunos puestos el correo electrónico e) así como de los que se puedan crear en el futuro.	N.º de vacantes publicadas y comunicadas / N.º de vacantes convocadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	3
4. Establecer un método para chequear y acreditar la publicación de las vacantes.	Método aprobado. Comunicar a Estrella los procesos de promociones existentes.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	En marcha
5. Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar (por ejemplo, y en su caso, en entrevistas o en evaluación).	Evaluaciones realizadas/n.º de personas en plantilla.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2 y 3
6. Revisar las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de competencias de los trabajadores y las trabajadoras o, en su caso, crear un procedimiento formal para su registro.	Herramienta implantada.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2 y 3
7. Crear una herramienta para la recogida, sistematización y análisis estadístico de las promociones	Herramienta implantada.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2 y 3
8. Realizar un seguimiento anual de las promociones, para su traslado a la Comisión de seguimiento, con especificación de: 8.1 número de personas preseleccionadas y las finalmente promocionadas según el sexo 8.2 número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado según grupo profesional y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.	N.º de personas preseleccionadas/ N.º de personas promocionadas según grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	2 y 3
9. Informar a la Comisión de seguimiento de vacantes cubiertos y no cubiertos internamente según el sexo, con especificación del grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigidos a los candidatos y candidatas y delegación.	N.º de vacantes cubiertas internamente según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigido y delegación/n.º vacantes convocadas.	Dpto. RRHH.	2 y 3
10. Informar a la comisión de los criterios que se tienen en cuenta (factores y competencias) para promocionar y analizar, si se rigen por criterios y principios de valoración objetivos, públicos y no discriminatorios, si son aplicables a ambos sexos y si alguno de estos criterios o prácticas dificulta la promoción de las trabajadoras porque puedan causar de forma directa o indirecta, una inferior valoración de las trabajadoras.	Información de los criterios de promoción.	Dpto. RRHH.	2 y 3

Objetivo específico 3.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa, eliminar las barreras que dificultan la promoción de mujeres e incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Promover la presencia de mujeres en puestos de dirección, responsables de departamento y mandos intermedios, a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que o no hay mujeres o están infra representadas.	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva. N.º de mujeres que han promocionado en puestos de dirección, responsable de departamento y mandos intermedios por la acción positiva.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
2. Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación de los trabajadores y las trabajadoras a través de un Plan específico de desarrollo profesional.	Plan de desarrollo profesional.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	3
3. Disponer de información desagregada por sexo del personal de Directivo, Responsables de Departamento y Mandos Intermedios (jefes de equipo y vendedor/a tutor), según Delegación, para su traslado a la Comisión de seguimiento.	N.º de directivos, responsables de departamento y mandos intermedios desagregadas por sexo y delegación.	Dpto. RRHH.	1

4. Formación

Objetivo específico 4.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones y comunicación.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas, en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de proponer y evaluar las candidaturas para la selección, contratación, promoción, formación, asignación de las retribuciones y comunicación y marketing (Departamentos regionales, responsables de departamento, jefes/as de equipo, vendedores/es tutores, RRHH), hasta completar el número de personas de estos grupos. El objetivo de esta formación es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, que las personas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias y eliminar los estereotipos de género que puedan condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.	N.º de personas formadas en igualdad según delegación y categoría/ puesto de trabajo / Número de personas de cada categoría. Número de personas formadas desagregadas por sexo y Evaluación de participantes.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	Año 1 sensibilizar Año 2 formar
2. Crear un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.	N.º de cursos con módulo de igualdad / n.º de cursos impartidos.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	2
3. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	N.º de personas informadas/ n.º de personas de la plantilla.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	1
4. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	N.º de personas formadas/N.º de personas que componen la Comisión.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	1

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
5. El plan de Formación de la empresa se elaborará desde la perspectiva de género: lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.)	N.º de materiales revisados/ n.º de manuales-materiales editados	Comisión de igualdad.	2 y 3
6. Informar a la Comisión de seguimiento sobre el contenido concreto de la formación, calendario, ejecución, contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes en las acciones formativas de igualdad con distinción del colectivo al que van orientadas.	Información facilitada a la comisión.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	2 y 3

Objetivo específico 4.2: Garantizar que la formación en la empresa es accesible y contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Se desarrollará un programa de comunicación del plan de formación, para promover el conocimiento de las acciones formativas en todos los centros, garantizar la igualdad de oportunidades, incluyendo los criterios de acceso a cada una de las acciones, de todos los puestos y grupos profesionales, utilizando los canales de comunicación internos y los nuevos que se puedan implantar.	Plan de formación comunicado.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	3 y 4
2. Reforzar la detección de necesidades de formación de toda la plantilla, a través de un sistema formal y homogéneo en la empresa, en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción.	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla. N.º de cuestionarios hechos/n.º de personas plantilla.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	2 y 3
3. La valoración de los candidatos y candidatas por la persona encargada de asignar la formación se regirá por principios de valoración objetiva, criterios cuantificables, públicos y transparentes, y tendrá en cuenta el objetivo de eliminar la segregación horizontal y vertical existente.	Principios de valoración aplicados.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	
4. Realizar las acciones formativas dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	N.º de formaciones dentro jornada laboral/n.º formaciones totales.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	Desde la entrada en vigor
5. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, cuando se requiera porque se hayan producido cambios organizativos, de funcionamiento, sistemas o procedimientos, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de acciones propuestas/ nº de acciones realizadas.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	Desde la entrada en vigor
6. Realizar un seguimiento de la información proporcionada a la plantilla para su participación en cursos de formación.		Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	3 y 4
7. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la participación de los trabajadores y las trabajadoras, según las funciones que desempeñan, el grupo profesional y delegación a la que pertenecen, en las acciones formativas realizadas, fechas de impartición, contenidos, tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado.	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo).	2 y 3

5. *Retribución*

Objetivo específico 5.1: Garantizar igualdad de retribución a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Realizar un estudio por centros, niveles y categorías profesionales y sexo, donde se analicen las retribuciones medias anuales de cada uno de los conceptos salariales, incluidos los complementos, presentes en la compañía.	Documento del estudio (tablas salariales convenio)	Dpto. RRHH.	1
1. En caso de detectarse desigualdades se realizará un programa que contenga medidas correctoras que las corrija, durante la vigencia del Plan.	Documento en el caso de detectarse desigualdades por razón de sexo.	Dpto. RRHH.	En base al primer apartado
2. Facilitar periódicamente a la Comisión de seguimiento información sobre las retribuciones medias por centro, niveles y categorías profesionales y sexo para realizar el seguimiento de la igualdad retributiva.	Informe a la comisión de seguimiento.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan

6. *Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida profesional, familiar y personal*

Objetivo específico 6.1: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Garantizar, como principio general, 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, ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de sus condiciones laborales	Medidas puestas en marcha en base a las necesidades detectadas (encuesta de valoración responsables). Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.		Desde entrada en vigor del Plan
2. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y delegación para su traslado a la Comisión de Seguimiento con el objetivo de conocer el reparto por sexos de las responsabilidades familiares y detectar cualquier aspecto que esté limitando su solicitud y/o disfrute.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	Dpto. RR.HH.	1
3. Aprovechar las campañas de comunicación que se realizan por parte del departamento de Marketing para revisar la actual regulación sobre permisos y licencias que se establecen en los distintos convenios provinciales	Difusión realizada en esta campaña y publicación en el tablón de anuncios de cada centro. Revisar permisos actuales tras el plan de igualdad.	Dpto. RR.HH.	1
4. Posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo reconocida (menores de 12, personas con discapacidad y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo), siempre de mutuo acuerdo con la empresa.	N.º de veces que se ha solicitado /N.º de veces que se ha aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Dpto. RR.HH.	2

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
5. Establecer un permiso no retribuido (8 horas anuales), para los trabajadores o trabajadoras con personas a cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como, requerimientos del colegio, trámites oficiales, no reflejados en los convenios provinciales o en su caso en el de empresa, u otras de similar naturaleza, debidamente justificadas y que hayan sido preavisadas con al menos 72 horas de preaviso, salvo causas de fuerza mayor.	N.º veces solicitadas y concedidas.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
6. Permiso retribuido, por el tiempo indispensable para acompañar a especialistas a hijos/as menores de 13 años, con un preaviso de una semana de antelación, siempre que no haya sido posible solicitarlo fuera de la jornada de trabajo.	Hacer una muestra de centros representativos y valorar cómo evoluciona la aplicación de la medida (solicitud presentado por el trabajador/a que refleja la causa específica).	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
7. Permiso retribuido regulado en los distintos convenios provinciales o en su caso en el convenio de empresa, por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso de ingreso hospitalario, dicho permiso podrá disfrutarse de forma alterna, mientras permanezca la situación de ingreso. Caso de producirse una hospitalización y posterior alta hospitalaria que precise reposo, este permiso será disfrutado a continuación de dicha alta de forma consecutiva.	N.º veces solicitadas desagregado por sexo.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
8. Facilitar la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores, o familiares, siempre y cuando se ajuste al perfil requerido en el puesto de destino y exista la vacante requerida.	N.º veces solicitadas/ aceptadas, bajo un formulario de petición concreto.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
9. Dar preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as o divorciados/as, o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores, siempre de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.	N.º veces solicitadas/ aceptadas.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
10. Establecer una licencia retribuida de 1 día, que podrá ser solicitada dos veces al año, para los padres o tutores de menores con enfermedades graves o crónicas (las recogidas en el RD 114/2011) o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad dependientes reconocido legalmente, con discapacidad reconocida superior al 33%, cuando requieran consulta médica especializada fuera de su localidad de residencia., con un preaviso de una semana de antelación. En caso, de acudir al especialista dentro de su propia localidad, el permiso se extenderá al tiempo indispensable.	N.º veces solicitadas/N.º veces concedidas.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
11. Facilitar la tramitación a través de la mutua, de la solicitud de prestación económica y garantizar que la suma total de las percepciones que percibe el trabajador represente el 100% de su actual retribución, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa o proporcional, caso de no tener jornada a tiempo completo, en aplicación del art 37.6 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores, o guarda con fines de adopción, 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 1148/201.	N.º veces en que se ha facilitado desagregado por sexo.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
12. Posibilitar la acumulación de la reducción de jornada para progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, con hijos/as con enfermedad grave reguladas en el RD 1148/201.	N.º de veces que ha solicitado/concedido la acumulado desagregado por sexo.	Dpto. RR.HH.	2

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
13. Establecer excedencia de hasta 1 mes con reserva del puesto de trabajo por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.	N.º veces solicitada/N.º veces concedida desagregado por sexo.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
14. Dar preferencia en la elección de las vacaciones en el caso de trabajadores y trabajadoras con hijos/as que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de un período determinado de vacaciones con sus hijos/as.	N.º veces solicitadas/concedida desagregado por sexo.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
15. Reforzar la difusión de los Beneficios Sociales, existentes y de los nuevos que se pudieran establecer, así como del Plan familia.	Presentar medidas realizadas.	Dpto. RR.HH.	2 y 3
16. La trabajadora a jornada completa que solicite el permiso de lactancia acumulado tendrá derecho a 14 días laborales a la finalización de la baja maternal, durante los primeros 9 meses del hijo/a, incrementándose proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, e independientemente de la situación laboral del otro progenitor/a. En el caso de que el disfrute de lactancia sea del otro progenitor, este permiso podrá disfrutarse tras el periodo de suspensión de la paternidad.	.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
17. Concienciar sobre la desconexión digital laboral fuera de la jornada de trabajo de todo el personal.	Proponemos como indicador una campaña, un día de la desconexión digital, en la que podemos colaborar los sindicatos.	Dpto. RR.HH.	2 y 3

Objetivo específico 6.2: Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla, contemplando el cuidado como un derecho y un deber igual, de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Realizar una campaña informativa y de sensibilización dirigida específicamente a los trabajadores, reforzando la idea de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Campaña realizada.	Dpto. RR.HH.	2 y 3
2. Publicitar en los medios propios (boflash) que la estructura de liderazgo hace uso del derecho al disfrute de la paternidad, dentro de un paquete de medidas que favorecen la conciliación.		Dpto. RR.HH.	1 y 2
3. Permiso retribuido por un máximo de 8 horas al año, debidamente justificadas para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de reproducción asistida y/o fertilidad o para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con una antelación mínima de 1 semana, salvo causa de fuerza mayor.		Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan

7. Salud laboral

Objetivo específico 7.1: Integrar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género, de manera que se pueda determinar cómo pueden afectar a hombres y mujeres y, en consecuencia, prevenir riesgos vinculados al sexo.	Procedimiento revisado, y compartido con la Comisión de seguimiento.	Dpto. de PRL.	1 y 2

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
2. Revisar periódicamente el Plan de prevención y la evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la de riesgos psicosociales, en todos los centros.	Plan revisado, y compartido con la comisión de seguimiento.	Dpto. de PRL.	1-4
3. Considerar, en los planes de prevención, 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.	Variable sexo incluida en los planes de prevención.	Dpto. de PRL.	Desde la entrada en vigor
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la accidentabilidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según puesto de trabajo, departamento, área y grupo profesional, incidiendo en los masculinizados y feminizados de la empresa.	Índices de accidentabilidad desagregados por sexo. Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de PRL.	1-4
5. Revisar, y en su caso mejorar, el procedimiento para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, los puestos exentos de riesgos, así como de las medidas preventivas contempladas.	Documento de evaluación del riesgo por embarazo y lactancia de los puestos.	Dpto. de PRL.	Desde la entrada en vigor
6. Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia, garantizando su cumplimiento.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dpto. de PRL.	2 y 3
7. 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.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan
8. Sensibilizar e informar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	N.º actividades informativas/n.º total mandos intermedios y mandos desagregado x sexo.	Dpto. de PRL.	1 y 2
9. Fomentar campañas de prácticas saludables durante el periodo de embarazo y velar por el cumplimiento de las mismas. Acondicionar un espacio adecuado para los pertinentes descansos de mujeres embarazadas. Acondicionar un espacio adecuado para los pertinentes periodos de lactancia, haya donde sea viable por la estructura del centro de trabajo.	Informar sobre campañas puestas en marcha.	Dpto. de PRL.	2-4

8. Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico 8.1: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar el protocolo de acoso aplicable, para la negociación de un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con la Representación de los trabajadores en la Comisión de igualdad.	Protocolo revisado. Protocolo específico frente al acoso sexual y por razón de sexo realizado.	Comisión de seguimiento.	1

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
2. Una vez negociado, adjuntar el Protocolo aplicable al Plan de Igualdad, al objeto de facilitar la información, lectura y comprensión de los trabajadores y trabajadoras.	Protocolo adjunto al Plan de igualdad.	Comisión de seguimiento.	1
3. Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, las fases y los canales de denuncia, garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, etc.	N.º de comunicaciones realizadas/n.º de personas en plantilla.	Comisión de seguimiento.	1 y 2
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Dpto. PRL	2
5. Realizar acciones formativas dirigidas a la estructura de liderazgo y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo (información legal sobre lo estipulado en el protocolo).	N.º de cursos y personas formadas desagregado por provincias/N.º total de mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos.	Dpto. Formación	1 y 2
6. Hacer un seguimiento periódico sobre el funcionamiento y aplicación del protocolo de acoso, para su actualización y mejora de considerarse necesario.	Informe de resultados de la aplicación del protocolo.	Comisión de igualdad.	2
7. Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos y tipología de acoso, delegación en la que se ha producido, procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	N.º de casos, tipología, delegación, procesos iniciados, denuncias archivadas, casos resueltos, medidas cautelares y sanciones impuestas.	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan

9. Violencia de género

Objetivo específico 9.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Realizar una campaña informativa, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género (con especificación de cada uno de ellos: reducción de jornada, suspensión contrato, excedencia, movilidad geográfica, extinción del contrato, nulidad del despido, etc.).	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.).	Dpto. RRHH, Dpto comunicación.	2
2. Establecer un permiso retribuido de 2 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente, tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan
3. No computar como absentismo a efectos de aplicación del régimen disciplinario, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores de 18 años a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa, así como las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente, asistencia juzgados, comisaría, servicios asistenciales (sociales).	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
4. Artículo 21.1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
5. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo por motivos acreditados que surjan de violencia de género hasta 10 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan
6. Realizar una campaña específica el 25 de noviembre, Día contra la violencia de género, y difundir los servicios de ayuda a las víctimas.	Campañas realizadas (revisar la campaña del Ministerio).	Dpto. RRHH.	2 y 3
7. Establecer una guía de actuación para los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Guía elaborada.	Dpto. RRHH.	2 y 3

10. Comunicación y cultura de la empresa

Objetivo específico 10.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar y corregir 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, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.), que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género en las funciones, puestos y grupos profesionales de la empresa.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista N.º de canales revisados/ N.º total de canales.	Comisión de igualdad.	1 y 2
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado.	Dpto. RRHH.	2 y 3
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing en materia de igualdad y utilización de imágenes y lenguaje no sexista.	N.º de personas formadas/n.º de personas implicadas en comunicación y marketing.	Dpto. RRHH.	1 y 2
4. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos y los nuevos que se creen.	Campaña realizada.	Dpto. RRHH.	2 y 3
5. Crear un espacio específico de igualdad en los tablones de anuncios en los centros de trabajo de las Delegaciones, con información actualizada del Plan de Igualdad, el Plan de formación, el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, el de prevención de riesgo durante el embarazo y la lactancia y cualquier otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras en esta materia.	Espacio específico creado.	Dpto. RRHH.	1 y 2

Objetivo específico 10.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Designar una persona perteneciente al Departamento de Recursos Humanos como Responsable de igualdad de la Compañía, que gestione, implemente, coordine y supervise el desarrollo de las acciones del Plan con los departamentos y delegaciones.	Persona designada.	Dpto. RRHH.	Desde la puesta en marcha del plan
2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad y crear y mantener actualizada la sección de «Igualdad de oportunidades» en los medios de comunicación internos de la empresa actuales (tabloneros de anuncios, intranet, etc.) y futuros, asegurándose de que tenga acceso toda la plantilla.	Secciones dedicadas a la igualdad actualizadas.	Dpto. RRHH.	1
3. Editar para su difusión el Plan de igualdad.	Plan de igualdad editado.	Dpto. RRHH.	1
4. Difundir el Plan de igualdad a través de los medios de comunicación internos como, por ejemplo, revista, intranet y en la página web de la Compañía.	N.º de difusiones realizadas y medios en los que aparece.	Dpto. RRHH.	1
5. Informar periódicamente a la comisión de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	N.º Acciones desarrolladas. N.º de personas informadas/n.º de personas de plantilla. Comunicaciones realizadas. Datos estadísticos desagregados por sexo.	Dpto. RRHH.	1-4
6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía del compromiso de igualdad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	N.º de empresas colaboradoras informadas/ N.º de empresas con las que se colabora.	Dpto. RRHH.	1 y 2