

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12624** *Resolución de 20 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Iliturgitana de Hipermercados, S.L.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Iliturgitana de Hipermercados, S.L. (código n.º 90100512112014), que fue suscrito, con fecha 24 de octubre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 20 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ILITURGITANA DE HIPERMERCADOS S.L.**

1. Introducción.

1.1 Presentación de la empresa.

Iliturgitana de Hipermercados, S.L., es una sociedad en régimen de Franquicia del Grupo Carrefour, dedicada al comercio al por menor en grandes establecimientos que ofrecen, principalmente en autoservicio, un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, poniendo, además, al servicio de los clientes diversos servicios, girando todos ellos bajo la enseña «Carrefour».

Esta empresa cuenta con una Representación Legal de los Trabajadores conjunta bajo la figura del Comité Intercentros y se encuadra dentro del Convenio de Grandes Almacenes.

Iliturgitana de Hipermercados, S.L., está formado por los Hipermercados de Andújar y Ubeda (n.º S.S. 23104204573), Puertollano y Alcázar de San Juan (n.º S.S. 13102628644).

1.2 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 Ilturgitana de Hipermercados, S.L., 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.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Por ello, el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes 2013-2016 establece el principio de «Igualdad de oportunidades y no discriminación», señalando expresamente:

«Principios generales.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convenciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.»

En este sentido, ya en fecha de 30 de marzo de 2009 se constituyó la Comisión Delegada del Comité Intercentros, para la elaboración del Plan de Igualdad, la cual ha tratado la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos, con datos del año 2008/2009, datos de 2012 y singulares de 2013, realizándose un diagnóstico por parte de los sindicatos que constituyen la mesa de negociación de la evolución y situación que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, siendo su principal objetivo de diagnóstico, aquéllas que afecten a Igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.

- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medias preventivas y/o correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y No discriminación es el motor fundamental para alcanzar 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.

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, directas o indirectas, 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.

En este marco, la Dirección de Ilturgitana de Hipermercados, S.L., ha establecido y asumido como Principio Básico de Conducta Profesional para toda la plantilla, tanto personal de base como mandos, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, el cual implica que:

Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.

No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional,

Debe respetarse a los representantes del personal y sus prerrogativas.

Es importante poner de manifiesto que ya, tras la negociación entre Empresa y el Comité Intercentros, en 24-11-2009 se puso en funcionamiento el primer Protocolo de Acoso de Ilturgitana de Hipermercados, el cual establecía el procedimiento a aplicar para el tratamiento de situaciones de Acoso Moral y Acoso Sexual.

#### 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 Ilturgitana de Hipermercados, S.L., 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 entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.

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.

En este sentido, 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 de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

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.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su 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 plazos de ejecución o para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

1. Acceso a la empresa /selección.
  2. Contratación.
  3. Promoción y desarrollo.
  4. Formación.
  5. Retribución.
  6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  7. Salud laboral.
  8. Acoso sexual y por razón de sexo.
  9. Protección de las víctimas de violencia de genero.
  10. Comunicación y sensibilización.
  11. Difusión y compromiso.
3. Definiciones.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Dirección de Ilturgitana de Hipermercados, S.L., y la representación sindical de FETICO, UGT y CCOO, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación son los mismos, se han definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo.

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 (art. 3 de la 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 (art. 5 de la 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 (art. 43 de la 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 (art. 6.1 de la Ley 3/2007).

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 de la 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 (art. 28 del Estatuto de los 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 (art. 8 de la 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 (art. 9 de la 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 (art. 10 de la 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 de la 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. (Art. 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 (art. 44.1 de la Ley 3/2007).

#### 4. Ámbitos de aplicación.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo de Iiturgitana de Hipermercados, S.L., en las provincias de Jaén y Ciudad Real y, por consiguiente, engloba a la totalidad del plantilla, de la misma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

#### 5. Vigencia.

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.

Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cuya negociación deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan.

#### 6. Objetivos generales.

6.1 Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

6.2 Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.

6.3 Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

7. Objetivos específicos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, aquellas medidas que tengan un plazo de cumplimiento superior al cuatrimestral se entenderán referidas como de cumplimiento por cuatrimestrales naturales, salvo que en la misma se especifique un mes de inicio, en cuyo caso, el cómputo cuatrimestral dentro del año 2014 se realizará a partir de dicho mes.

(Se incluye en anexo.)

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 Ilturgitana de Hipermercados, S.L., 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.

A) 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 Ilturgitana de Hipermercados, S.L. Dicha Comisión se constituirá el primer trimestre siguiente a la firma del mismo.

B) Composición.

– La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Ilturgitana de Hipermercados, S.L. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de:



– Por la parte sindical: Un representante por cada organización sindical más un representante adicional para cada organización sindical que tenga más del 30% de la representación en el Comité Intercentros. Los representantes serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.

– Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la Dirección de la empresa que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.

Todos los representantes serán designados/as respectivamente por dichas partes firmantes durante el trimestre posterior a la firma del mismo, a efectos de poder proceder a la Constitución de la Comisión en el plazo establecido.

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

### C) 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, 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. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- 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 de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados en el Plan.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.
- 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 parcial al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

– En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

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, dos veces al año, con carácter ordinario, así como, pudiéndose 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.

Las 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, computarán como tiempo de trabajo.

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

## 1. ACCESO / SELECCIÓN

**OBJETIVO GENERICO:** garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el empleo, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: Cambiar las prácticas de comunicación, interna y externa, de la empresa, atendiendo a criterios no sexistas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Utilizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.</p> <p>2. Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes para incorporar un lenguaje neutro y no sexista y para eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.</p> <p>3. Asegurar que la comunicación llega por igual a hombres y mujeres.</p> <p>4. Desarrollar criterios de unificación de un lenguaje no sexista, que se comunicarán a todas las estructuras de la empresa, a través de circulares internas y de la edición de un protocolo específico de comunicación no sexista.</p> <p>5. Revisar el lenguaje y contenidos de la solicitud de empleo y del cuestionario de selección para eliminar preguntas no relacionadas con el puesto (estado civil, nombre y apellidos del cónyuge, número y edad de hijos/as, dirección, teléfono, salario, empleos anteriores...).</p> <p>6. Crear e implantar nuevas solicitudes de empleo en todos los centros y retirar las antiguas.</p>	<p>Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación interna y externa.</p> <p>Documentos desarrollados.</p> <p>La Comisión de Seguimiento será informada semestralmente de: los Planes de movilidad del personal, cobertura de vacantes y de los procesos de reclutamiento que tenga previsto realizar en ese periodo.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p> <p>30/04/2015</p> <p>31/01/2015</p> <p>31/01/2015</p> <p>31/01/2015</p>

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección, para el acceso, evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de personas de un determinado sexo.	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar y analizar los criterios y herramientas empleadas en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.	Número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, porcentaje de mujeres y hombres que se presentan a las vacantes, personas que superan las fases de selección posteriores, las que finalmente son contratadas, en qué puestos, categoría con qué contrato y jornada.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	
2. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.	Documentos desarrollados (circular interna de utilización de lenguaje no sexista y protocolo de selección).	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	
3. Utilizar un guión de entrevista estandarizado.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015	
4. Editar y distribuir un protocolo/manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) y de recomendación para una selección igualitaria.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015	
5. Realizar acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.		RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	
6. Publicitar, en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.		RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	
7. Designar una persona responsable, de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.		RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	
8. Crear un sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los relativos a los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.		RECURSOS HUMANOS	31/01/2015	

## 2. CONTRATACION

**OBJETIVO GENERICO:** garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, en su caso, acciones positivas.

2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: Eliminar la segregación horizontal y vertical en el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Establecer, como principio general, la selección personal de ambos sexos en todos los grupos y puestos, tanto en los centros de nueva apertura como para cubrir vacantes y campañas especiales eliminando, de esta forma, la masculinización-feminización de determinadas actividades.</p>	<p>Composición de la plantilla por grupos profesionales, puestos, departamento, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p>
<p>2. Introducir medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos: se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar personal, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.</p>	<p>Número de veces que se ha aplicado la medida de acción positiva por centro, para qué puesto y grupo profesional.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p>
<p>3. Incluir, en las ofertas de empleo, mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para trabajar en puestos u ocupaciones masculinizadas de la empresa.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2014</p>
<p>4. Aplicar acciones positivas cuando se recurra a la contratación externa, en los centros que han contratado prioritariamente hombres coordinadores y mando, de manera que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccionará a mujeres en estos grupos. También se tendrán en cuenta la composición de personal en las áreas de estos grupos en la aplicación de la medida.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p>



MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>5. Ampliar las fuentes de reclutamiento: establecer convenios de colaboración con los servicios regionales de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados de la empresa.</p>	<p>Información de los acuerdos.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2015</p>
<p>6. Incentivar la participación de trabajadoras en la formación específica de puestos donde estén menos representadas llegando a un porcentaje mínimo del 50%.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p>
<p>7. Si se observan desequilibrios en las candidaturas presentadas (que solo se presentaran candidaturas de uno u otro sexo), se acudirá a otras fuentes de reclutamiento.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2015</p>
<p>8. Disponer de la siguiente información estadística; puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, hombres y mujeres que se han presentado y del resultado final de la selección desagregada por sexos, y dar esta información a la comisión de igualdad.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/01/2015</p>

2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación indefinida y temporal y a tiempo completo o parcial. Facilitar la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa.	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Corregir las diferencias de hombres y mujeres en la modalidad de contratación.	1. Corregir las diferencias de hombres y mujeres en la modalidad de contratación.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. En aplicación de conversiones de contratos temporales en fijo, tener en cuenta el sexo de quienes se beneficiarían de esta conversión.	2. En aplicación de conversiones de contratos temporales en fijo, tener en cuenta el sexo de quienes se beneficiarían de esta conversión.	Vacantes producidas a tiempo completo, publicadas/vacantes comunicadas.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. En procesos de vacantes a tiempo completo tendrá preferencia el personal con jornada a tiempo parcial.	3. En procesos de vacantes a tiempo completo tendrá preferencia el personal con jornada a tiempo parcial.	Cobertura de vacantes por sexos, grupos profesionales y puesto.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
4. Informar al personal a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, para lo que se dará traslado de las vacantes de jornada completa, para su difusión en los centros, a través de los medios internos y externos que se pongan en marcha (estos medios se desarrollarán en el punto correspondiente a comunicación).	4. Informar al personal a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, para lo que se dará traslado de las vacantes de jornada completa, para su difusión en los centros, a través de los medios internos y externos que se pongan en marcha (estos medios se desarrollarán en el punto correspondiente a comunicación).	Mujeres que pasan de tiempo parcial a completo por aplicación de medida de acción positiva/ número de personas que han aumentado su jornada.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
5. Garantizar que la comunicación de las vacantes se hace efectiva, verificando la realización de dicha comunicación, a través de los medios que se determinen.	5. Garantizar que la comunicación de las vacantes se hace efectiva, verificando la realización de dicha comunicación, a través de los medios que se determinen.	Efectividad de los medios de comunicación interno (punto que se desarrollará en el punto de comunicación).	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
6. Crear un indicador para disponer de información estadística con las vacantes de jornada completa producidas, las candidaturas presentadas y candidatos y candidatas.	6. Crear un indicador para disponer de información estadística con las vacantes de jornada completa producidas, las candidaturas presentadas y candidatos y candidatas.	Sistemas de verificación de la información desarrollados.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015

### 3. PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

**OBJETIVO GENERICO:** promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

**3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:** Eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mismas a determinados puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Abrir a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción, publicando en los tablones de anuncios todas las vacantes, los requisitos de promoción, los criterios de cuantificación que se tienen en cuenta para el puesto al que se refiera la vacante de promoción.	Nº de vacantes publicadas / Nº de vacantes del año = tiende a 1	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. Realizar un seguimiento de la publicación de las vacantes en las tiendas.	Informe sobre el seguimiento.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. Establecer un sistema por el que las personas puedan proponerse como candidatas a los puestos vacantes o puedan informar de su disposición a promocionar.	Documento del sistema. Información sobre nivel de estudios por sexo recogida y entregada	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
4. Actualización de expedientes en relación a la titulación y formación de la plantilla para conocer su potencial y así poder ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias en igualdad de oportunidades. Esta información se registrará desagregada por sexo y se entregará a las personas responsables de cubrir las vacantes.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
5. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>6. Disponer de información estadística, desagregada 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 Igualdad.</p>	<p>Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la selección = tiende a 1.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2015</p>
<p>7. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y de las causas de dicha renuncia.</p>	<p>Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas                      Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas                      Nº de mujeres que renuncian / Nº de mujeres promocionadas = tiende a 0                      Nº de hombres que renuncian / Nº de hombres promocionados = tiende a 0</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2015</p>

3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando siempre con la participación del Comité Intercentro y/o la Comisión de Seguimiento del Plan.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Establecer un procedimiento estandarizado para las promociones que contemple criterios objetivos, basados en los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades	<p>Documentación del proceso.</p> <p>Documento revisado.</p> <p>Nº de perfiles revisados / Nª total de perfiles = tiende a 1. Seguimiento segregación horizontal.</p> <p>Nº de mujeres a tiempo parcial promocionadas = distinto de 0</p> <p>Nº de hombres a tiempo parcial promocionados = distinto de 0</p>	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. Revisar el procedimiento de seguimiento profesional del personal (evaluación del desempeño) desde la perspectiva de género para evitar que contenga estereotipos o connotaciones de género.	Documento del programa con propuestas de actuaciones.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. Definir, dentro de los perfiles profesionales, las competencias que, a través de formación complementaria puedan facilitar la movilidad a otros puestos dentro del mismo grupo profesional o el ascenso a grupos superiores.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>4. Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres. El sistema garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla independientemente de su jornada.</p>	<p>Número de personas informadas / Número de personas candidatas no promovidas = tiende a 1. Registro de los datos.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/12/2015</p>
<p>5. Poner en marcha un programa de organización del trabajo que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos directivos.</p>	<p>Número de mujeres y hombres promovidos por áreas, grupos y categorías profesionales.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/12/2015</p>
<p>6. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc. y recoger en una base de datos esta información.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/12/2015</p>
<p>7. Realización de un seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.</p>		<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/12/2015</p>
<p>8. Incluir la participación del Comité Intercentros en el procedimiento para las promociones.</p>	<p>Número de procesos en los que participa el Comité Intercentros.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>30/04/2015</p>



## 4. FORMACION

<b>OBJETIVO GENERICO: acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>
<p><b>4.1 OBJETIVO ESPECIFICO: revisar desde la perspectiva de género todos los módulos de formación y la ejecución del Plan de Formación, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término sexista o que genere identificación de puestos con hombres o mujeres.</b></p>		<b>PLAZO</b>
<p>1. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.</p>	Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.	RECURSOS HUMANOS
<p>2. Revisar la ejecución del Plan de Formación del ejercicio anterior desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo en el Plan de Formación del ejercicio siguiente.</p>	% de horas de formación por sexo en cada curso anualmente.	RECURSOS HUMANOS
<p>3. Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercursos de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos etc.)</p>		ANUAL 31/12/2014
		31/12/2015
		31/12/2015
		ANUAL 31/12/2014
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>
<p><b>4.2. OBJETIVO ESPECIFICO: facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategias que constituya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.</b></p>		<b>PLAZO</b>
<p>1. Facilitar el acceso a los cursos de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en categorías profesionales diferentes a la propia, incluyendo la información de las formaciones disponibles en el seguimiento profesional y en los distintos medios de comunicación interna de la empresa.</p>		RECURSOS HUMANOS
		31/01/2015

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
2. Revisar y aplicar, en la entrevista de competencias de carrera profesional, el criterio por el que los trabajadores y las trabajadoras pueden proponer nuevas materias de formación específicas, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.	Propuestas realizadas en las evaluaciones de desempeño.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
3. Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual (del plan de formación y otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa), a través de la entrevista de competencias de carrera profesional, para orientar su desarrollo profesional.	Tipos de formaciones realizadas por puesto de trabajo de las personas participantes.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
4. Realizar la acción positiva de facilitar el acceso de las mujeres en las acciones formativas de puestos masculinizados, con el objetivo de promover su acceso a todos los grupos y profesionales.	% de participación por sexo en los cursos de puestos.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015

**4.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, personal directivo, mandos, personal técnico y de gestión de equipos para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar la formación específica en materia de igualdad de oportunidades para personal Directivo, Mando y responsable de RRHH, en general, y de las Areas de Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Externa, en particular.	Nº de cursos y participantes en materia de igualdad, distribución por sexo y puesto de trabajo. % participantes por sexo.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
2. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existencia, incluido el personal de mando.		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015

## 5. RETRIBUCION

OBJETIVO PRINCIPAL: garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.			
5.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: estudiar en profundidad la estructura retributiva de la empresa contemplando el salario base y los diferentes complementos para determinar si existen desigualdades por razones de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables) que se aplican en la empresa para determinar si existen desigualdades por razón de sexo en los diferentes grupos profesionales.	Documento-informe del análisis.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
2. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.	Documento del Plan en el caso de haberse determinado la existencia de desigualdades por razón de sexo.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
3. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la estructura salarial en la empresa y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.	Definición de criterios de los complementos.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
4. Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan.	Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	RECURSOS HUMANOS	ANUAL 31/12/2015

## 6. CONCILIACION

**OBJETIVO PRINCIPAL:** promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

6.1. OBJETIVO ESPECIFICO: realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Realizar propuestas de mejora en el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y trabajadoras tengan opciones de adecuación de horario para conciliar sus vidas laboral y personal distintas de la jornada a tiempo parcial o de la jornada reducida.</p> <p>2. Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>3. Identificar horarios estándares, con diferentes jornadas, que faciliten el ejercicio del derecho de guarda legal y cuidado de familiares y la elección por el personal, mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar, con información a la Representación Legal de los Trabajadores y sin perjuicio de los derechos legalmente establecidos.</p> <p>4. Utilizar las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p> <p>5. Estudiar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo directivo, para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción de las mujeres y proponer medidas de implantación futura.</p>	<p>Propuestas de medidas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p>	<p>31/12/2015</p> <p>INMEDIATO</p> <p>31/12/2015</p> <p>30/04/2015</p> <p>31/12/2015</p>

6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: revisar el conjunto de medidas existentes y las que se establezcan, y garantizar que su disfrute no pueda afectar a las oportunidades de desarrollo profesional.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar el conjunto de permisos y licencias (las existentes y las que se acuerden) al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.	Los permisos y licencias se han revisado y establecido modelos Standard de solicitud.	DIRECCION RRHH	30/04/2015
2. Garantizar que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no pueda constituir 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.		RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
3. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	<p>Toda personal con suspensión de contrato por cualquier causa ha sido informada de las formaciones correspondientes a su puesto de trabajo habitual.</p> <p>Estadística de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada.</p>	RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
4. Avisar a las persona con suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidados que hayan comunicado a la empresa su interés en participar en la formación de los cursos que se programen.		RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
5. Fijar prioridades y adecuar las medidas existentes y las que se acuerden para su corrección durante la vigencia del Plan.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015

6.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Licencia no retribuida para acompañar a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.</p>	<p>Todos los nuevos permisos, suspensiones de contrato, excedencias y procedimientos previstos en las medidas en las medidas del Plan de Igualdad, se han implantado.</p>	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
<p>2. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para <b>los empleados/as</b> en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, cuando no pueda tener lugar dentro de la jornada laboral de la trabajadora.</p>		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
<p>3. Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad en el año en curso.</p>		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
<p>4. Establecimiento de un permiso no retribuido de hasta 10 días no necesariamente continuados para la realización de trámites de adopción internacional con reserva de un puesto de trabajo, o un periodo de Excedencia de 2 a 4 meses por adopciones internacionales.</p>		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
<p>5. En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 10 años, o que padezca una enfermedad o accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos en el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.</p>		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
<p>6. Establecer una excedencia de duración no superior a dos meses por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad con derecho a reserva de un puesto de trabajo.</p>		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
<p>7. Estudiar y, en su caso, definir los criterios con los que cabría la posibilidad de unir una parte del periodo de vacaciones a los permisos de nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, en ambos casos por consanguinidad, en el caso de que el sujeto que da derecho a los mencionados permisos resida en el extranjero.</p>		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
<p>8. Revisar con el Comité Intercursos, con información a la Comisión de Seguimiento, el procedimiento que regula el derecho de traslados para la plantilla base, teniendo en cuenta la afectación de la nueva normativa y las medidas acordadas de conciliación e igualdad.</p>		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015



<b>6.4. OBJETIVO ESPECÍFICO: analizar la organización y distribución del trabajo para identificar las posibilidades de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación.</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Estudiar, para su implantación, la posibilidad de ejercicio del derecho a la reducción de jornada establecida en el artículo 37.5. ET, acumulado en días completos, cuando el causante, ya sea menor o familiar, resida en el extranjero y, en su caso, disfrutarlo de forma interrumpida y su acumulación a las vacaciones.	Existen canales de comunicación de vacantes que aseguren el acceso de la plantilla.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
2. Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial, valorar las repercusiones que, para las mujeres, tienen este contrato en la empresa y establecer medidas de regulación, información y publicidad de las vacantes de jornadas completas, de modo que la plantilla a tiempo parcial tenga prioridad real para modificar su jornada.	Existe un registro de comunicación de ofertas de vacantes a trabajadores de jornada inferior.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015

<b>6.5. OBJETIVO ESPECÍFICO: difundir y fomentar en la plantilla de la empresa la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares (corresponsabilidad).</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras por convenio y el Plan de Igualdad, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Existe un canal de comunicación interna de las medidas de conciliación y su universalidad de aplicación.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. Dentro de la campañas informativa de difusión del Plan de Igualdad, se incluirá un apartado en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de las corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, así como se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Estadística de utilización de las distintas medidas por la plantilla por sexo.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015

## 7. SALUD LABORAL

**OBJETIVO PRINCIPAL:** introducir la perspectiva de género e la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

7.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.		PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
MEDIDAS	INDICADORES		
1. Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa, con consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.	La evaluación de riesgos se ha revisado y refleja los puestos que no tienen riesgos.	PREVENCIÓN	31/01/2015
2. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	El protocolo de riesgos de embarazadas y lactantes se ha revisado e incluye procedimientos y formas de actuación.	PREVENCIÓN	31/01/2015
3. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.	El protocolo de riesgos de embarazadas y lactantes se ha presentado a todas las representaciones del personal.	PREVENCIÓN	31/01/2015
4. Seguimiento de la tabla SEGO como orientadora para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.		PREVENCIÓN	31/01/2015

7.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: analizar y establecer las especificidades en los riesgos de los puestos de trabajo en función de una afectación diferente en hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Considerar 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 y psicosociales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>La evaluación de riesgos se ha revisado desde la perspectiva de especificidades por sexo.</p>	<p>PREVENCIÓN</p>	<p>31/01/2015</p>
<p>2. Se informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional diferenciadas por sexo, y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos de trabajo, incidiendo en los que se vean afectados por feminización/masculinización en la empresa.</p>	<p>Estadística de siniestralidad por sexos y puestos de trabajo.</p>	<p>PREVENCIÓN</p>	<p>31/12/2015</p>

## 8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**OBJETIVO PRINCIPAL:** asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

**8.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:** difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar una acción de difusión del protocolo lo de acoso a todos los niveles (plantilla, base y mandos), con información previa a la Comisión de Seguimiento.	Medios de difusión utilizados para la difusión del protocolo.  % de plantilla formada en materia de prevención del acoso distinguiendo plantilla base y mandos.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. En función del resultado de la evaluación del funcionamiento del Protocolo, se procederá a la revisión del Protocolo puesto en marcha –que se incluye como Anexo- con participación de la Comisión de Seguimiento.	Informe de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
3. Realizar un informe anual de Acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Planteamiento revisión Protocolo de acoso.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015

**8.2. OBJETIVO ESPECÍFICO:** incidir específicamente en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Incluir en la formación obligatoria de la Empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Existencia de un módulo de formación sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
2. Incluir en la formación específica para la promoción en la Empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	% de plantilla formada en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo distinguiendo plantilla base y mandos.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015

## 9. COMUNICACION

<b>OBJETIVO PRINCIPAL:</b> asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.			
<b>9.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa.		<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
<b>MEDIDAS</b>		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
2. Revisar y corregir el lenguaje (imagen y texto) en los medios de comunicación externa. Para que no contengan términos sexistas.			
<p>Todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.</p>			
<b>9.2. OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> promover el acceso de la plantilla a todos los medios de comunicación y desarrollar su contenido como garantía de una comunicación efectiva.			
<b>MEDIDAS</b>		<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Establecer un sistema que permita el acceso de toda la plantilla a los medios de comunicación de la empresa, incluida la Intranet.		RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
2. Los medios de comunicación interna de la empresa, contendrán información actualizada sobre vacantes a tiempo completo, vacantes de promoción, opciones de formación, traslados, y condiciones y requisitos exigidos para cada caso, además de información del Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. Establecer un sistema que permita acceder a toda la plantilla y recabar información sobre el grado de conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras sobre la ubicación y modo de acceso a los medios de comunicación, adecuación, actualización de la información. Así como plantear sugerencias y propuestas de mejora.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
4. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los medios de comunicación internos.		RECURSOS HUMANOS	
<p>El seguimiento profesional recoge el conocimiento de los medios de comunicación de la empresa y su contenido.</p>		<p>Información de la campaña y sistema desarrollados.</p>	

## 10. PROTECCION DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO PRINCIPAL:** difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

<b>10.1. OBJETIVO ESPECIFICO: difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoren en el Plan de Igualdad.	Inclusión en la campaña de información del Plan de Igualdad de un apartado específico sobre derechos de las víctimas de violencia de género.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. Facilitar la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.		RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados, observando la debida confidencialidad de la información.	Informe de la Comisión de seguimiento de los casos de violencia de género con inclusión de las medidas aplicadas o puestas a disposición de la persona afectada.	RECURSOS HUMANOS	ANUAL 31/12/2015

<b>10.2. OBJETIVO ESPECIFICO: mejorar las medidas y colaborar para la no discriminación de las víctimas de violencia de género.</b>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de un puesto de trabajo. Terminando este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo.	Medidas de mejora implantadas.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
2. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Acuerdos de colaboración para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	DIRECCION RRHH	INMEDIATO



### 11. DIFUSION Y COMPROMISO

**OBJETIVO PRINCIPAL:** concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso con el Plan de Igualdad.

**11.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:** garantizar un criterio uniforme en la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad y de los principios de igualdad y no discriminación en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombramiento de un responsable del Plan de Igualdad.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	La plantilla conoce su existencia.	RECURSOS HUMANOS	31/01/2015

11.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los principios de igualdad y no discriminación.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Establecer un canal de acceso al Plan de Igualdad para toda la plantilla, y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Existencia de un sistema de comunicación a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad.	RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
2. Desarrollo de acciones de información y difusión del plan de igualdad, su contenido y sus avances.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
3. Resaltar el compromiso de la empresa con la Igualdad de trato y oportunidades en los medios que se determine en la Comisión de Seguimiento (por ejemplo, Manual de Bienvenida, web...)		RECURSOS HUMANOS	30/04/3015
4. La campaña informativa incidirá en implicar como actores participantes en la igualdad de oportunidades.		RECURSOS HUMANOS	30/04/2015
5. Desarrollo de acciones de sensibilización con la igualdad de oportunidades.		RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Definición de un Standard o logro para la comunicación a proveedores y colaboradores.	RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
7. Promoción del lenguaje e imagen no sexista en la empresa. Elaboración de un Manual de Comunicación no sexista, que sirva de base a la revisión de la documentación interna y externa desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres así como a la promoción de una imagen igualitaria y de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.	Existencia de un Manual de buenas prácticas de comunicación.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
8. Difundir los criterios de utilización del lenguaje y comunicación no sexista.	Los responsables de comunicación interna y externa conocen el Manual.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015
9. Elaborar un informe anual o incluir un espacio en el informe anual, sobre la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	El informe anual incluye información sobre el Plan de Igualdad.	RECURSOS HUMANOS	31/12/2015