

PLAN DE IGUALDAD GRUPO
FUNESPAÑA.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad del GRUPO FUNESPAÑA parte del compromiso de la Dirección por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y respeto por los principios acordados con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres ("LOIEMH").

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, deben adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse, y en su caso, acordar con la Representación Legal de la plantilla.

El apartado segundo del artículo 45 de la LOIEMH establece que, en el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Atendiendo a que, en la actualidad, el Grupo Funespaña ocupa a más de 250 personas la Dirección de la Empresa junto con la Representación de los trabajadores y trabajadoras han negociado y acordado este Plan de Igualdad, a fin de que sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

Como paso previo a la firma del Plan de Igualdad y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOIEMH, se ha encargado a personas expertas independientes la realización del Diagnóstico de Situación de la Empresa, en el cual se ha realizado un análisis desde la perspectiva de género de:

- Las características del Grupo Funespaña.
- Las características de la plantilla (acceso a la empresa, tipo de contrato, jornada y tiempo de trabajo, retribución, edad, promoción, discapacidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formación y motivos de las ausencias en su puesto de trabajo, extinciones).

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

2. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

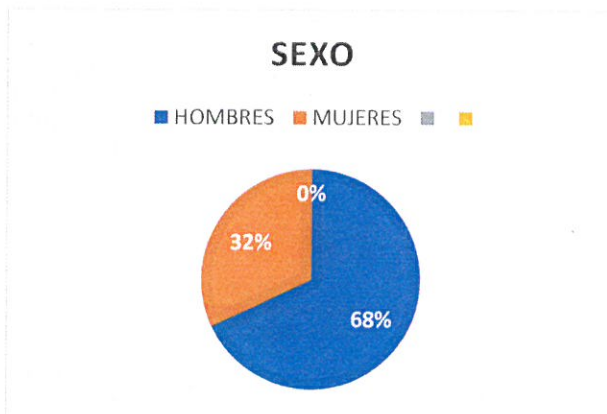
El análisis de la representatividad de género ha sido analizado en función de los siguientes parámetros:

- a) Distribución de la plantilla por género
- b) Distribución de la plantilla según niveles y puestos.
- c) Distribución de la plantilla por edad.
- d) Distribución de plantilla por responsabilidades de cuidado de hijas/os
- e) Distribución de la plantilla por modalidad contractual
- f) Distribución de la plantilla por tiempo de trabajo
- g) Presencia de personas con discapacidad
- h) Acceso al empleo

- i) Distribución de la plantilla por bandas salariales.
- j) Distribución de la plantilla por ausencias.
- k) Distribución de la plantilla relativa a la salida del empleo

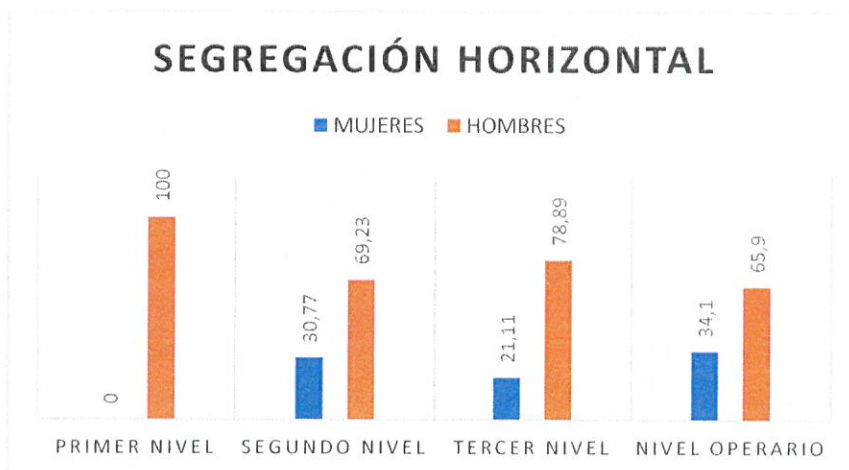
A continuación, se desarrollará, de forma sucinta, el diagnóstico obtenido en cada uno de los parámetros analizados.

a. Distribución de la plantilla por género



A fecha de marzo de 2017, la plantilla total de FUNESPAÑA S.A. es de 581 personas, de las que el 32,01 % son mujeres y el 67,99 % son hombres. En el análisis global, el dato ofrece una presencia ligeramente desequilibrada respecto a la presencia ambos sexos, pues de conformidad con la disposición adicional primera relativa a la presencia o composición equilibrada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende que existe una *“composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

b. Distribución de la plantilla según niveles y puestos.



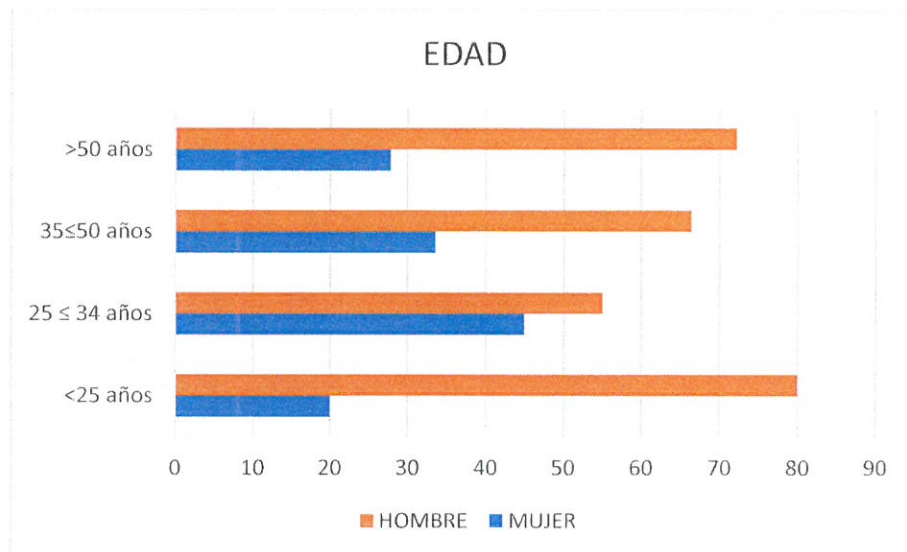
En un estudio más profundo de la presencia de hombres y mujeres en la plantilla del grupo, se ha realizado un desglose según los niveles que existen dentro de la estructura organizativa. De este estudio, se ha podido constatar lo siguiente:

- En la estructura organizativa a primer nivel, no existe presencia de mujeres, siendo el 100% dominado por la presencia masculina.

- En la estructura organizativa a segundo nivel, la representatividad de mujeres se sitúa en 30,77% frente a un 69,23% de hombres.
- En la estructura organizativa a tercer nivel, la proporción actual de mujeres asciende a 21,11% frente a un 78,89 % de hombres.
- En la estructura organizativa a nivel operativo, la representatividad de mujeres se sitúa en un 34,10% de mujeres, frente a un 65,90% de hombres.

La composición de la plantilla revela una clara tendencia masculina, pudiendo ello responder al concepto histórico-social de la profesión como propia del género masculino. Los roles y estereotipos de género todavía están muy presentes en nuestra sociedad, pesando mucho en las personas a la hora de escoger profesión o trabajo, y reproduciendo la segregación ocupacional por razón de sexo, que constituye un rasgo estructural de nuestro mercado laboral y una fuente de desigualdad para las trabajadoras. No obstante lo anterior, debe señalarse que en ninguno de los niveles, analizados de forma individual, se cumpliría con el principio de presencia equilibrada, destacando la falta de representación femenina en el primer nivel.

c. Distribución de la plantilla por edad



Las franjas de edad que se han empleado para el diagnóstico fueron:

- Menores de 25 años
- Entre 25-34 años
- Entre 35 y 50 años
- Mayores de 50 años

Del estudio realizado respecto de la presencia de hombres y mujeres en la plantilla según edad, se constata lo siguiente:

- En la franja de edad de menores de 25 años, la representatividad de las mujeres se sitúa en un 20%, frente a un 80% de hombres, aunque ha de reseñarse que tan solo se trata de un total de cinco personas.

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

- En la franja de edad comprendida entre los 25 y los 34 años, la representatividad de las mujeres se sitúa en un 45%, frente al 55% de representatividad de hombres en la franja de edad de entre 25 y 24 años.
- En la franja de edad comprendida entre los 35 y 50 años, la representatividad de los hombres asciende a un 66,43%, frente al 33,57% de representatividad de las mujeres.
- En la franja de edad de mayores de 50 años, los hombres representan un 72,19% (135) de la franja de edad y el 27,81% (52) las mujeres.

Del análisis de la plantilla del año 2016 y 2017 por edad y sexo, se desprende que la franja de edad comprendida entre 25 y 34 años sería la única que cumpliría con el principio de presencia mínima equilibrada. Situación que concurre en la franja de edad entre 35 y 50 años, en la que se concentra la mayor parte de los empleados/as y en concreto, 280.

De estos datos se extrae que nos encontramos ante una plantilla madura, que tiende a envejecerse, a la vez que nos sugiere una trayectoria ascendente en la incorporación de mujeres en una empresa históricamente masculinizada.

d. Distribución de plantilla por responsabilidades de cuidado de hijas/os



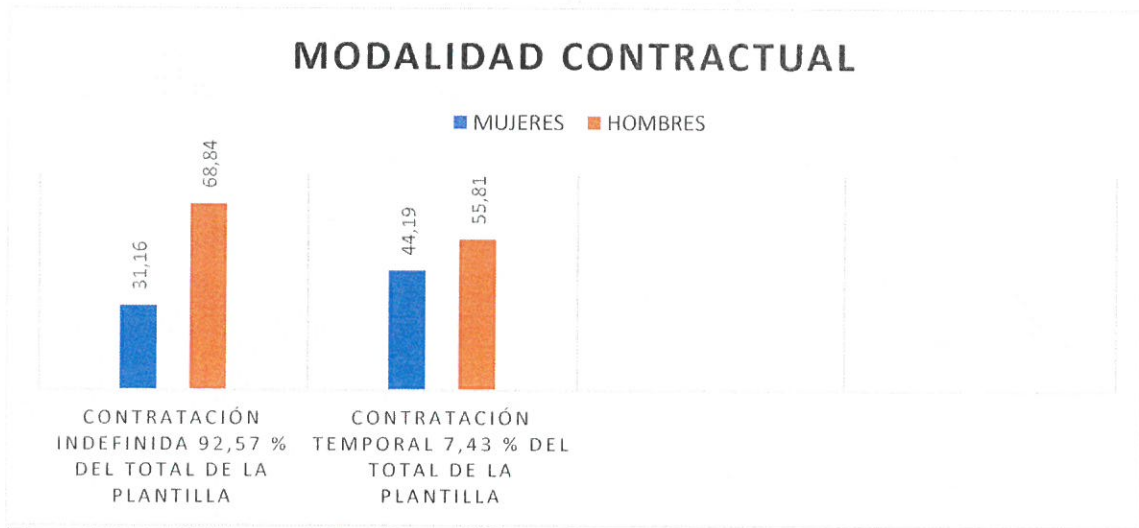
En relación con la plantilla de los años 2016 y 2017, de la información aportada se desprende que en términos globales, la mayoría de la plantilla tiene cargas familiares, pues un total de 369 empleados/as tiene cargas familiares, de los cuales un 68,02% son hombres y un 31,98% mujeres. Ante esta situación entendemos que la conciliación de la vida familiar y laboral tiene mucha importancia para la plantilla.

e. Distribución de la plantilla por modalidad contractual

De los datos obtenidos en relación con las modalidades contractuales suscritas por el personal, se ha diferenciado entre las presentes en la plantilla a mes de marzo de 2018 y las presentes en los últimos años.

Así, teniendo en cuenta lo anterior, dentro de esta distinción se dividen a los empleados y empleadas con contrato fijo e indefinido, y a su vez según el número de hombres y mujeres que lo conforman.

a. Situación plantilla actual

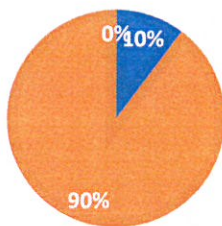


La modalidad más frecuente de contratación en la Empresa es el contrato indefinido, representando ésta el 92,57% de los contratos suscritos en la actualidad, de los cuales el 31,16% se ha suscrito con mujeres y, el 68,84% se ha suscrito con hombres.

Por otro lado, la suscripción de contratos temporales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial representa el 7,43% de la contratación actual, de los cuales el 44,19% corresponden a mujeres y el 55,81% a hombres.

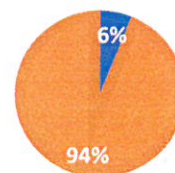
MODALIDAD CONTRACTUAL DENTRO DEL TOTAL DE LA PLANTILLA FEMENINA (186)

■ CONTRATACIÓN TEMPORAL
■ CONTRATACIÓN INDEFINIDA



MODALIDAD CONTRACTUAL DENTRO DEL TOTAL DE LA PLANTILLA MASCULINA (395)

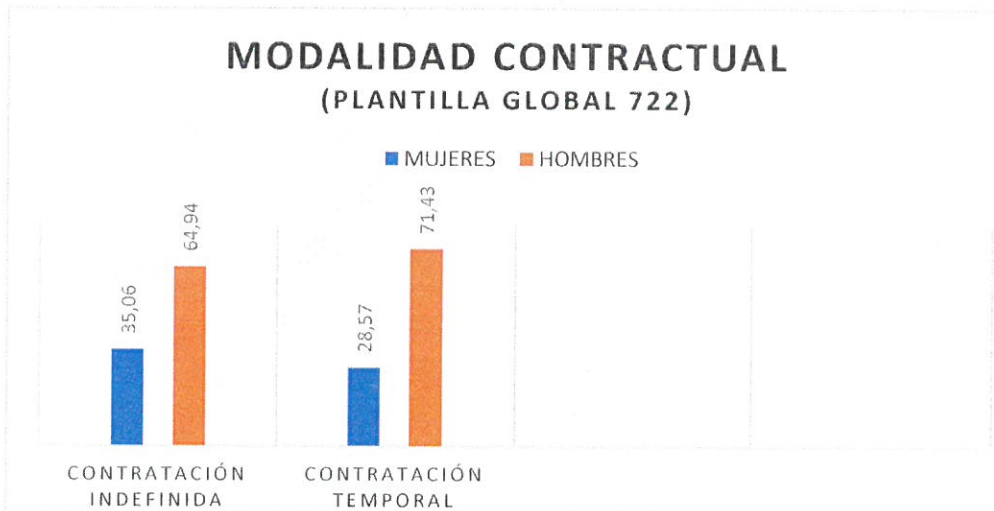
■ CONTRATACIÓN TEMPORAL
■ CONTRATACIÓN INDEFINIDA



Finalmente, realizando un análisis de las modalidades contractuales suscritas según el género, si bien concluimos que la contratación temporal en el seno de la empresa es reducida, esta tiene mayor presencia en el personal femenino (10,21%) respecto del personal masculino (6,07%).

Por tanto, el índice de temporalidad de la mujer es mayor que el del hombre. Así un 10,21% del total de la plantilla mujeres tienen contrato temporal frente al 6,07% de los hombres.

b. Situación plantilla durante los últimos años



Al contrario que sucede en la plantilla actual, en relación con las contrataciones suscritas los últimos dos años, se observa que estos eran mayoritariamente de carácter temporal, suponiendo un 62,049% de la totalidad, de los cuales un 28,57% eran suscritos por mujeres y un 71,43% hombres. Mientras que la presencia de contratación indefinida era menor, constituyendo un 37,53 % del total, de los cuales 64,94% eran hombres y 35,06% mujeres.

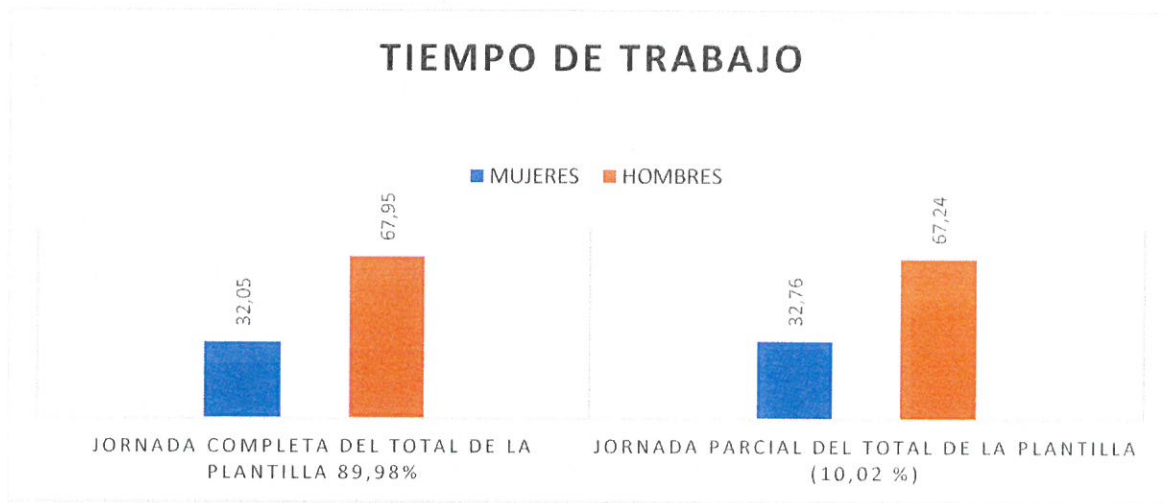
Un análisis comparativo entre la situación actual de la empresa y la que tenía con anterioridad nos demuestra la tendencia de dar estabilidad a la plantilla, que ha pasado de ser mayoritariamente de carácter temporal a indefinida. Si bien se ha estabilizado la plantilla esto no ha supuesto un cambio en su distribución por sexo que sigue siendo mayoritariamente masculina.

f. Distribución de la plantilla por tiempo de trabajo.

Al igual que sucedía en el apartado anterior se debe tener en cuenta que para la elaboración del diagnóstico en lo que respecta al tiempo de trabajo, se ha diferenciado entre la plantilla a mes de marzo de 2018 y la de los últimos años.

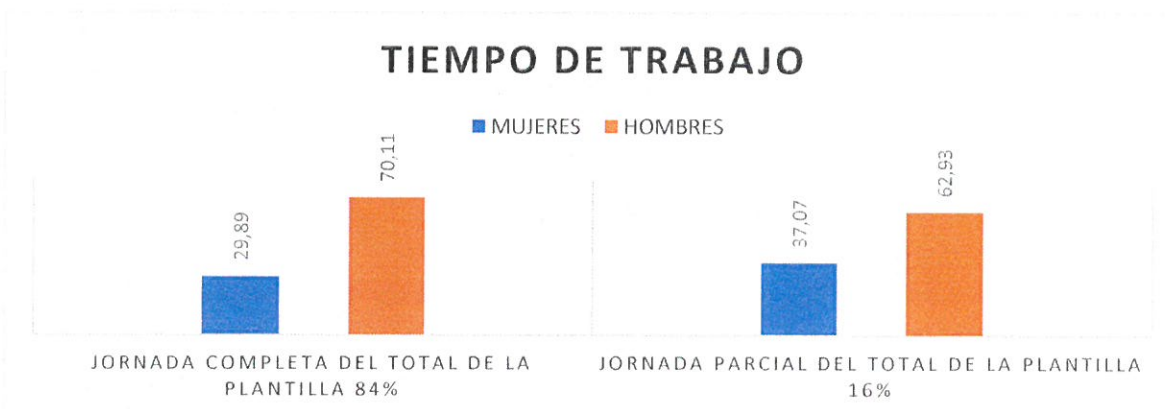
Así, teniendo en cuenta lo anterior, procedemos a analizar los empleados y empleadas que suscriben contratos a jornada completa o parcial, así como el tiempo de trabajo según el género.

a. Situación plantilla actual



La elección de la jornada completa es la regla general, suponiendo el 89,98 % de la totalidad de la plantilla, entre los cuales un 32,05% son mujeres y un 67,95 % son hombres. La contratación a tiempo parcial es de carácter residual y supone el 10%, entre los cuales el 32,76% son mujeres y el 67,24% hombres.

b. Situación plantilla durante los últimos años



Al igual que ocurre en la plantilla actual, el contrato a jornada completa es el más suscrito en los dos últimos años, siendo el 84% de las contrataciones, entre los cuales el 70,11% hombres y el 29,89% mujeres. Por el contrario, el porcentaje correspondiente a los contratos con jornada parcial es de 16%, entre los cuales el 37,07% se ha suscrito con mujeres y el 62,93% con hombres, por tanto, se asienta una tendencia a la contratación de jornada completa.

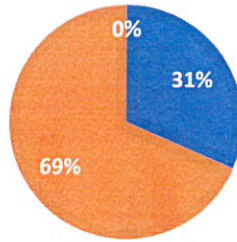
g. **Presencia de personas con discapacidad**

En relación con la información remitida sobre la plantilla de los años 2017 y 2018, cinco personas discapacitadas prestaban servicios para el Grupo empresarial, todos ellos hombres y con contratos indefinidos. En relación con la jornada, únicamente un trabajador/a de los cinco con discapacidad se encuentra prestando servicios a jornada parcial. De los datos obtenidos, puede colegirse que no se cumpliría con el principio de presencia mínima equilibrada, pues la mujer no tiene representación alguna.

h. **Acceso al empleo**

NUEVAS INCORPORACIONES

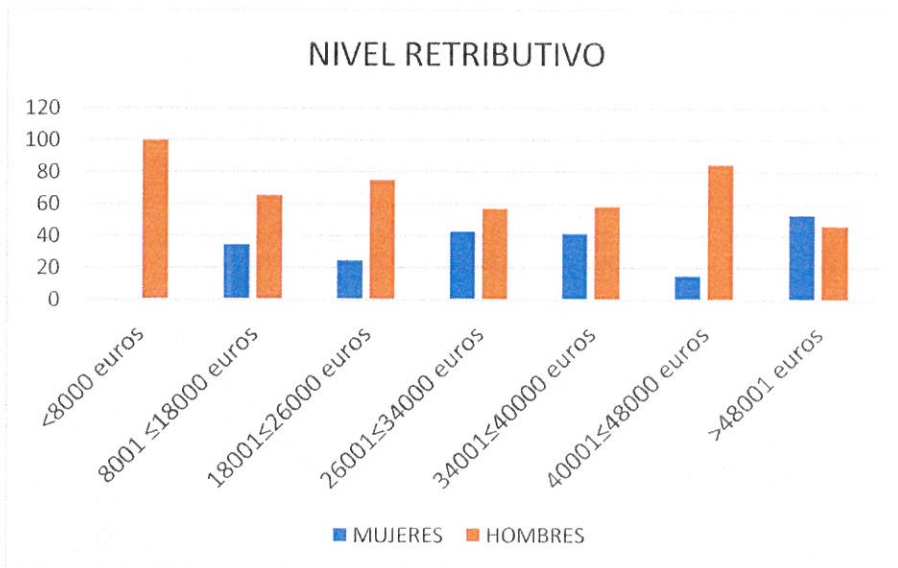
■ MUJERES ■ HOMBRES



En los dos últimos años se han producido 725 incorporaciones, entre las cuales 500 (68,97%) fueron hombres y, 225 fueron mujeres (31,03%). Estos datos arrojan una clara desigualdad entre hombres y mujeres, suscribiéndose un mayor número de contratos con los primeros, lo que permitiría colegir que no se estaría cumpliendo con el principio de presencia mínima equilibrada.

No obstante lo anterior, ello podría ser consecuencia de que originariamente el sector en el que desarrolla la actividad el grupo Funespaña se ha venido considerando como un sector masculinizado, no habiéndose cambiado dicha percepción por la sociedad.

i. Distribución de la plantilla por bandas salariales.



Del gráfico anterior, se puede observar cómo se distribuye el personal en relación con su rango retributivo, en el cual se ha agrupado a los empleados/as en las siguientes franjas salariales:

- Retribución anual hasta 8.000 euros
- Retribución anual entre 8.001 hasta 18.000 €
- Retribución anual entre 18.001 hasta 26.000 €
- Retribución anual entre 26.001 hasta 34.000 €
- Retribución anual entre 34.001 hasta 40.000 €
- Retribución anual entre 40.001 hasta 48.000 €
- Retribución anual a partir de 48.001 €

En el nivel retributivo de hasta 8.000 euros anuales, que representa un 2,9% de la plantilla, nos encontramos ante la presencia únicamente de hombres. En el siguiente nivel (de 8.001 hasta 18.000 euros mensuales), se encuentra representada un 26,05% de la plantilla, de los cuales el 34,5% son mujeres y el 65,54 % hombres.

El 43,49 % de la plantilla, es decir el rango retributivo en el que sitúa un mayor número de empleados/as, es el comprendido entre 18.001 a 26.000 euros anuales. En este rango, la representatividad de mujeres es del 24,7% frente al 75,30% de hombres.

La franja salarial de entre 26.001 a 34.000 euros representa un 13,55% del total de la plantilla. En este rango, la representatividad de mujeres es del 42,86% son mujeres mientras que un 57,14% son hombres, existiendo por tanto equilibrio.

En la franja salarial de entre 34.001 a 40.000 euros anuales, se encuentra el 5,10% de la plantilla, de los cuales las mujeres representan el 41,4% y los hombres el 58,62%.

Los empleados/as que perciben retribuciones entre los 40.001 a 48.000 euros, suponen el 3,52% del total de la plantilla. En este rango, un 85% de estos son hombres, mientras que tan solo un 15% son mujeres, existiendo, por lo tanto, un alto desequilibrio.

En un porcentaje distinto se encuentra otro 5,28% de la plantilla que perciben un salario superior a 48.001 €, del cual el 46,67% son hombres y el 53,3% son mujeres. Por tanto, en los niveles más altos el desequilibrio entre mujeres y hombres es muy ligero.

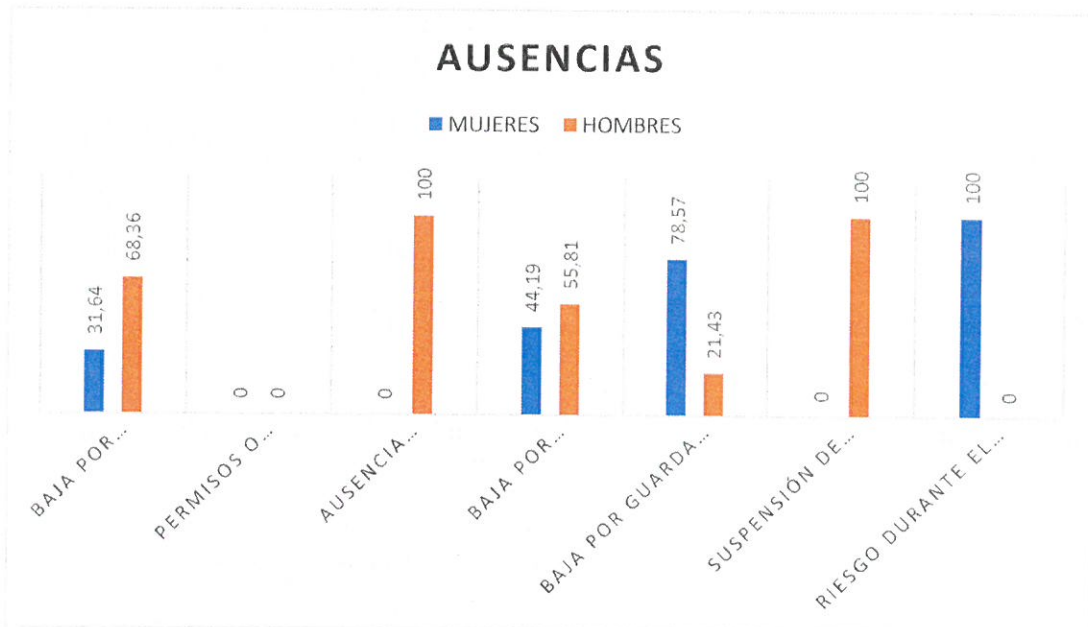
Del resultado obtenido, puede colegirse que las mujeres se concentran en las franjas salariales que van desde los 26.001 hasta los 40.000 euros anuales, coincidiendo con actividades que requieren una mayor cualificación, si bien no tienen representación en la franja salaria más baja. Por el contrario, los hombres tienen presencia en todos los niveles salariales. En el nivel de retribución más alto encontramos un equilibrio casi perfecto respecto a la presencia de hombres y mujeres.

j. Distribución de la plantilla por ausencias durante los dos últimos años.

El análisis de las causas justificativas de las ausencias en el puesto de trabajo, en atención al género se ha realizado desde distintas perspectivas:

- Ausencia derivada de una baja por enfermedad o accidente laboral.
- Permiso o licencias retribuidas.
- Ausencia/s injustificadas.
- Baja por maternidad/paternidad.
- Situación de guarda legal (excedencia por cuidado de hijos)
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Del estudio realizado respecto de la presencia de hombres y mujeres en la plantilla según edad, se constata lo siguiente:



a. Baja por enfermedad o accidente laboral

Durante los dos últimos años, las bajas por motivo de enfermedad o accidente laboral alcanzaron un total de 414, de los cuales el 68,36% han sido hombres y el 31,64% mujeres.

b. Ausencia injustificada

Durante los dos últimos años, es de destacar que únicamente se ha producido una ausencia injustificada por parte de un trabajador/a.

c. Suspensión de contrato por maternidad/paternidad

Durante los dos últimos años, un total de 24 hombres disfrutaron de la baja por paternidad, representando estas bajas un 55,81% del total. Así mismo, 19 mujeres disfrutaron de la baja por maternidad, representando el 44,19 % del total de bajas.

Es llamativo, que el número de bajas relacionadas por el nacimiento de hijos/as, esté íntimamente ligado a la condición de mujer, siendo el número de hombres que solicitan la paternidad bastante reducido teniendo en consideración su presencia en la plantilla. Entendemos que este fenómeno está ligado a los datos sobre edades, en los que se ponía de manifiesto que las mujeres repuntaban en las franjas más jóvenes.

Así mismo no hay constancia de que el permiso por maternidad haya sido compartido por los hombres.

d. Guarda legal (excedencia por cuidado de hijos)

Durante los dos últimos años, las empleadas y empleados que han accedido a una excedencia por guarda legal ascienden a un total de 14, entre los cuales 3 son hombres (21,43% del total) y 11 mujeres (78,57% del total). Esta situación refleja un dato que ya conocemos a nivel social, y es que las mujeres siguen cargando con la mayor parte del trabajo del cuidado de hogares y personas dependientes en las familias.

Aquí como el apartado anterior, se ve una gran desigualdad, puesto que ante la posibilidad de optar a la baja por guarda legal se observa que son las mujeres las que mayoritariamente optan por la misma.

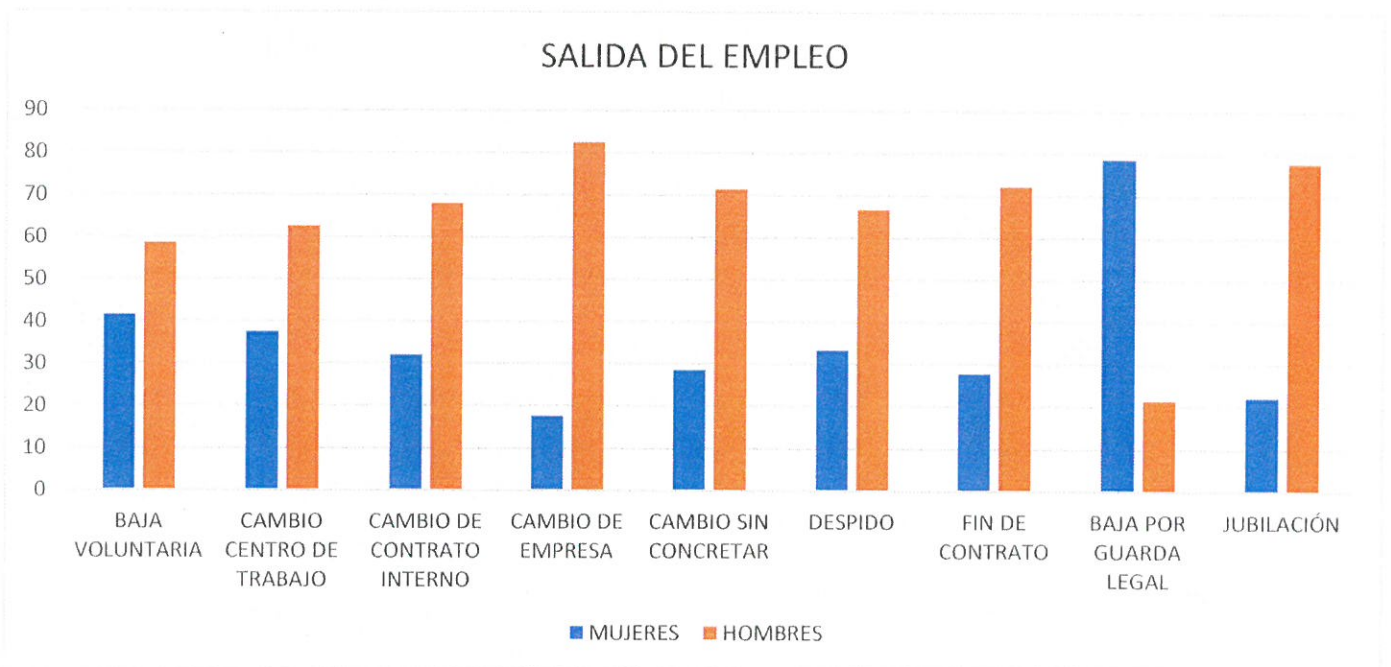
e. Suspensión de empleo y sueldo

Durante los dos últimos años, se han producido tres suspensiones de empleo y sueldo, perteneciendo todas ellas a hombres.

f. Riesgo durante el embarazo/lactancia

Durante los dos últimos años, 9 mujeres se dieron de baja por riesgo durante el embarazo/lactancia.

k. Distribución de la plantilla relativa a la salida del empleo durante los últimos años.



En el diagnóstico elaborado, se analizan las extinciones contractuales producidas en los últimos años y cuáles son las causas que lo motivan.

a. Baja voluntaria

Durante los últimos años, se han producido 53 bajas voluntarias de las cuales 31 son hombres (58,49%) y 22 mujeres (41,51%), que poniéndolo en relación con el volumen total de la plantilla y la presencia que tienen ambos sexos, debemos tener en cuenta que existe un mayor número de mujeres que optan por darse de baja voluntariamente.

b. Cambio de centro de trabajo

Al existir varios centros de trabajo, el número de empleados/as que solicita un cambio de centro asciende a ocho, entre los cuales 5 son hombres (62,5%) y 3 mujeres (37,5%), siendo por tanto estas últimas las que menos acceden a esta movilidad, pudiendo estar estrechamente relacionado por las cargas familiares.

c. Cambio de contrato interno

En los últimos años el número de personas trabajadoras que cambian de contrato suman un total de 78, de los cuales, 53 son hombres (67,95%) y, 25 mujeres (32,05%).

Este análisis evidencia el estancamiento del contrato de trabajo del personal femenino, ya sea por el cambio de temporal a indefinido, o por la firma de un nuevo contrato derivado del ascenso dentro de la estructura organizativa.

d. Cambio de empresa

El número de personas trabajadoras que abandonan la Empresa por cambio de empresa en los últimos años asciende a 91 de los cuales 16 son mujeres (17, 58%) y 75 son hombres (82,42%). De estos datos puede desprenderse, una mayor fidelización del sector femenino, aunque también puede venir unido a las dificultades para moverse dentro del mercado laboral.

e. Cambio sin concretar

De los datos facilitados, no puede constatarse el motivo de salida de 7 trabajadores/as, de los cuales 5 son hombres (71,42%) y 2 son mujeres (28,57%).

f. Despido

Las finalizaciones por despido suman un total de 60, entre las cuales 20 son mujeres (33,33%) y 40 son hombres (66,67), por lo que en un principio puede entenderse que el género no influye en esta decisión.

g. Fin de contrato

El motivo principal que genera la salida de personal en la Empresa es la finalización de los contratos temporales suscritos. Así en los últimos años se extinguieron 370 contratos de los cuales 267 fueron hombres (72,16%) y 103 mujeres (27,84 %). Estos datos ponen de manifiesto alto grado de rotación que existía en la Empresa, que afectaba tanto a hombres como mujeres, si bien en la actualidad ha cambiado la tendencia del empleo, pues esta modalidad de contratación a descendido, abogándose por el mantenimiento del empleo.

h. Excedencia por guarda legal

Las salidas de empleo por guarda legal ascienden a 14, de las cuales 11 son mujeres (78,57%) y 3 hombres (21,43%), evidenciándose que es preciso dar mayores facultades para conciliar la vida personal y familiar, que, en el caso de las mujeres, puede estar íntimamente relacionado.

i. Jubilación

Las finalizaciones de contrato por jubilación en los últimos años han ascendido a 9, siendo un número bastante bajo comparado con el volumen de la plantilla, entre los cuales únicamente 2 mujeres han accedido a la misma suponiendo un 22,22%. Este dato puede venir motivado por diversas razones, primero por la reducida presencia de mujeres en los puestos más altos a los que suele tender el personal con mayor antigüedad o bien porque se trata de una plantilla que sobre todo se concentra en el rango de edad de los 35 a los 50 años, y que por tanto aún no ha dado lugar al relevo generacional.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El objetivo del Plan de Igualdad es establecer un conjunto ordenado de medidas que permitan lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminar cualquier situación de discriminación por razón de sexo que pudiera detectarse.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones acordadas entre las partes firmantes, estructuradas por áreas de actuación, estando todas ellas bajo la perspectiva común de los siguientes objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa a todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural o social, pudieran darse en la Empresa.
- Promover medidas que pudiese fomenten la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

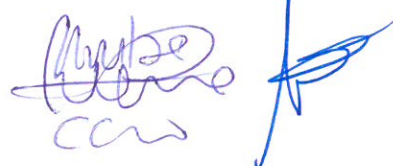
El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el GRUPO FUNESPAÑA y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla de las siguientes empresas:

- FUNESPAÑA, S.A.
- DE MENA SERVICIOS FUNERARIOS, S.L.
- ALL FUNERAL SERVICES, S.A.
- CEMENTERIO JARDIN DE ALCALA, S.A.
- CEMENTERIO JARDIN PARQUE DE ANDUJAR, S.A.
- FUNERARIAS REUNIDAS DEL BIERZO, S.A.
- NUEVO TANATORIO, S.L.
- POMPAS FUNEBRES DOMINGO, S.L.
- SERVICIOS FUNERARIOS DE ZARAGOZA, S.L.
- SERVICIOS FUNERARIOS DE FUNEMADRID, S.A.
- SERVICIOS FUNERARIOS DE LUCENA, S.L.

Igualmente resultará de aplicación a todos aquellos centros de trabajo o empresas que el Grupo Funespaña pueda adquirir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito.

5. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día 1 de agosto de 2018, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 1 de agosto de 2021 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad.



Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evaluación realizada. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá vigente el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo y ello, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puedan modificar o incorporar acciones al Plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Situación, se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real, identificándose aquellas áreas que pudieran requerir de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

El presente apartado recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del Diagnóstico de Situación.

a) Acceso a la empresa

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección y contratación para el acceso a la empresa.
- Garantizar procesos de selección, transparentes y objetivos, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

b) Contratación

- Corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en las contrataciones a tiempo parcial.

c) Discapacidad

- Corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en las contrataciones de personas con discapacidad.

d) Jornada y tiempo de trabajo

- Garantizar la igualdad de género en los tiempos de trabajo.
- Posibilitar la ampliación de la jornada a los empleados y empleadas con jornada parcial.

e) Retribución.

- Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Realizar un análisis y seguimiento anual de la estructura retributiva, segregando las retribuciones medias de las diferentes categorías profesionales, para determinar si existen desigualdades por razón de sexo

f) Promoción



- Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad de tal modo que, el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.
- Revisar los procedimientos de promoción para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ello procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

g) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

h) Formación

- Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.
- Establecer la perspectiva de género en el Plan de Formación.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RRHH y a aquellas con cargos de responsabilidad.

i) Salud laboral

- Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

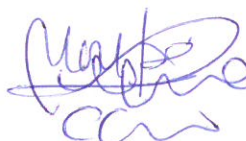
j) Violencia de género

- Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género.
- Favorecer un entorno laboral de apoyo a la trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

k) Comunicación

- Implantar en la empresa el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en la comunicación interna como externa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

7. MEDIDAS CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO.



El presente apartado recoge las medidas a adoptar para alcanzar los objetivos específicos a alcanzar desde la perspectiva de igualdad de oportunidades en las distintas materias. De este modo, se incorporan en el presente apartado, las acciones que se pretenden adoptar en función del resultado del Diagnóstico a fin de reforzar la posición del Grupo Funespaña en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

a) Acceso a la empresa y Contratación

- Todas las ofertas de empleo utilizarán imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas, muy especialmente en las denominaciones de las categorías, para que nadie pueda pensar que van dirigidas a mujeres o a hombres.
- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias se seleccionarán mujeres para los puestos y áreas masculinizadas.
- Formar al personal responsable de la preselección en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección.
- Eliminar cualquier pregunta, tanto en formularios como en entrevistas, sobre cuestiones personales durante el proceso de selección.
- Promover una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.
- Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.
- Diseñar acciones de sensibilización social mediante la firma de acuerdos de colaboración con centros oficiales de formación, universidades y otros centros académicos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo.

b) Discapacidad

- Promociona, mediante acción positiva, en la cuota de reserva de discapacitados la representación de la mujer alcance el mínimo de presencia equilibrada.

c) Jornada y tiempo de trabajo

- Adoptar la medida de acción positiva para que, en caso de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tenga preferencia la mujer por tener un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial.
- Informar a la plantilla de la necesidad de cubrir un puesto a tiempo completo, dándole publicidad entre la plantilla, a través de tablón de anuncios, etc.
- Implantar medidas que permitan el teletrabajo.
- Las reuniones tendrán lugar dentro del horario de trabajo.

d) Retribución

- Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.
- Realizar anualmente y hacer públicos análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando los complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales y áreas. En caso

de evidenciarse brecha salarial por razón de sexo, establecer medidas correctoras.

e) Promoción

- Publicitar internamente mediante los canales adecuados todos los puestos de trabajo que oferten las empresas del grupo, los requisitos de acceso, las condiciones que se ofrecen y los criterios de selección, con el propósito de que la plantilla tenga preferencia en su cobertura. Si nadie se interesa, o si nadie cubre las necesidades de la contratación, se pasará a la selección externa para cubrir la plaza.
- Garantizar que no pierdan oportunidades de formación y promoción las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, informando a estas personas mediante los canales habituales.
- Posibilitar la presentación a pruebas de selección para promoción a las personas que se encuentran en excedencia por motivos familiares, informando a las personas afectadas mediante los canales habituales.
- Facilitar información de todos los puestos de trabajo al personal, requisitos y criterios de promoción, señalando la posibilidad de acceder a los mismos ambos géneros.
- Establecer un sistema centralizado por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar sin el filtro de las jefaturas inmediatamente superiores.
- Realizar por parte de RRHH un seguimiento anual y sesgado de las promociones del personal, información que pasarán a la comisión de seguimiento.
- En igualdad de idoneidad tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.

f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute, especialmente, entre la plantilla masculina.
- Se utilizará la videoconferencia como medio para evitar desplazamientos con motivo de reuniones a otros centros de trabajo.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación, informando a las personas afectadas mediante los canales habituales y posibles dípticos.
- Facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea por motivos de cuidados de personas dependientes. La Empresa elaborará un protocolo.
- Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

- Establecer la posibilidad de una excedencia de un máximo de cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional, que se regirá por las mismas condiciones que la excedencia por guarda.
- Garantizar un permiso no retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales, por el tiempo necesario.
- Posibilitar la unión del de las vacaciones al permiso de paternidad.
- La empresa se compromete a sustituir todas las suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados y excedencias.

g) Formación

- Introducir la formación en igualdad con sus diferentes materias y con distintos niveles en el Plan de Formación de la empresa.
- Dar formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida de manera prioritaria a las personas con responsabilidades, y también a toda la plantilla
- Priorizar la participación en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.
- Potenciar acciones formativas con horario flexible y vía online.
- Los cursos de formación deben incorporar acciones específicas para mujeres en aquellas materias que sean necesarias para concurrir a puestos en los que se encuentren subrepresentadas.
- Valorar la formación en igualdad como cualquier otro mérito curricular de formación transversal, especialmente para puestos de responsabilidad.

h) Salud laboral

- Realizar cursos de formación dirigido a personal mando, coordinadores/as, gerentes, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaborar y difundir protocolo para la gestión de la protección de la maternidad y las situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia.
- Garantizar que la realización de evaluaciones específicas de factores psicosociales que se tengan que organizar dentro de la organización, en su caso, tengan en cuenta dentro de la metodología a aplicar el fenómeno de la doble presencia.

i) Ausencias

- Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa de forma sesgada, para valorar tomar medidas para reducir incidencias.
- Promocionar los permisos regulados legal y convencionalmente, así como estudiar la posibilidad de aumentar los mismos.

j) Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan, asegurando el

tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen. Elaborar para ello un díptico con los puntos más importantes del protocolo.

- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.
- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Proporcionar asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico a las personas afectadas en las situaciones detectadas

k) Violencia de género.

- Publicitar los derechos de la trabajadora que sufre violencia de género, de manera que tanto la plantilla como sobretodo las personas directivas y cargos intermedios los conozcan.
- Realización de una campaña anual para la sensibilización de la plantilla contra las violencias machistas, aprovechando el entorno del 25 de noviembre, en colaboración con la RLT.
- Aceptar como acreditación de la violencia de género, para acceder a los derechos de movilidad geográfica y reordenación del tiempo de trabajo, los informes médicos o psicológicos de profesionales de la red pública.
- Concesión de un permiso retribuido de carácter especial a las víctimas de violencia de género durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la trabajadora.

l) Comunicación

- Elaborar una guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como para la difusión de imágenes que no fomenten el sexismo ni los estereotipos de género.
- Difundir a toda la plantilla y por los canales suficientes y adecuados el Plan de Igualdad, especialmente sus medidas, así como su razón de ser.
- Formar a todas las personas que redactan documentos, y especialmente a las que gestionan la comunicación y alimentan web, redes sociales, cartelería, etc, en el uso de un lenguaje y una imagen inclusivos y no sexistas.
- Revisión de los principales documentos, protocolos, publicaciones y contenidos en páginas webs para ajustarlos a los criterios establecidos.

8. EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH 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.

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, 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 del Grupo Funespaña. Dicha Comisión se constituirá a los noventa días naturales siguientes de la firma del mismo.

• **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de la parte sindical firmante del mismo, en número de dos representantes de la empresa y dos representantes de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- Montserrat Guijar López. Directora de Recursos Humanos.
- Luis Javier Sánchez Íñiguez. Abogado. Recursos Humanos.

Por la parte sindical:

- Silvia Espinosa López. Responsable de Mujeres y Políticas LGTBIQ de la Federación de Sanidad y Sectores Socio-Sanitarios de CCOO.
- Montserrat Uguina Cocostegüe. Secretaria de Mujeres de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid de CCOO.

Cada una de las partes firmantes del Plan, tanto por la empresa como por las organizaciones sindicales mencionadas, tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, sin voto, previa notificación a las restantes parte de la Comisión. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto a cualquiera otra de las integrantes de la Comisión.

• **Funciones**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en el Grupo Funespaña.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte del grupo Funespaña, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

• **Funcionamiento**

La Comisión se reunirá cada seis meses, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, 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.

• **Medios**

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

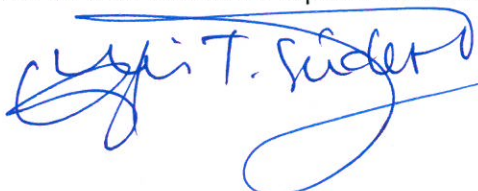
- Un lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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 la plantilla. El plan de igualdad tiene la misma consideración que un convenio, por tanto el tiempo para su negociación y seguimiento van a cargo de la empresa, en este caso del grupo de empresas, así como los gastos de desplazamiento.

9. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores.

El presente Plan de Igualdad será registrado oficialmente por la empresa dentro del plazo de 45 días naturales a partir de su firma.




Susana T. Sureda
GUP de Funespaña


Susana T. Sureda
GUP de Funespaña

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Área	Medida	Periodo de implantación	Indicador	Responsable
		*/**		
Acceso a la empresa	Todas las ofertas de empleo utilizarán imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas, muy especialmente en la denominaciones de las categorías, para que nadie pueda pensar que van dirigidas a mujeres o a hombres.	3 meses	Revisión de las ofertas de empleo.	RRHH
	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias se seleccionarán mujeres para los puestos y áreas masculinizadas.	3 meses	Revisión de las convocatorias y número de mujeres a las que se ha aplicado la acción positiva.	RRHH
	Formar al personal responsable de la preselección en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección.	1 año	Número de acciones formativas y personas formadas.	Responsable de Area o Director Territorial
	Eliminar cualquier pregunta, tanto en formularios como en entrevistas, sobre cuestiones personales durante el proceso de selección.	6 meses	Revisión de los documentos, formularios y protocolo para realizar entrevistas.	RRHH
	Promover una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.	2 años	Datos desagregados anuales sobre el equipo	
	Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.	Inmediata	Datos desagregados anuales sobre categorías	RRHH
	Diseñar acciones de sensibilización social mediante la firma de acuerdos de colaboración con centros oficiales de formación, universidades y otros centros académicos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo	dos años	Número de acuerdos firmados	RRHH
Discapacidad	Promocionar, mediante acción positiva, en la cuota de reserva de personas con discapacidad que la representación de la mujer alcance el mínimo de presencia equilibrada.	Inmediatamente	Número de mujeres con discapacidad contratadas. Seguimiento anual de la contratación parcial segregada.	RRHH
Jornada y tiempo de trabajo	Informar a la plantilla de la necesidad de cubrir un puesto a tiempo completo, dándole publicidad entre la plantilla, a través de tablón de anuncios, etc.	3 meses	Número de puestos publicitados.	RRHH
	Implantar medidas que permitan el teletrabajo.	Inmediata	Datos anuales sobre la utilización de esta práctica, así como de los medios establecidos para ello.	RRHH
	Adoptar la medida de acción positiva para que, en caso de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tenga preferencia la mujer por tener un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial.	3 meses	Número de mujeres a las que se les ha ampliado la jornada.	RRHH
	Las reuniones tendrán lugar dentro del horario de trabajo.	Inmediata	Número de reuniones fuera del horario de trabajo.	RRHH
Retribución	Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.	3 años	Revisión de las estructuras salariales y la clasificación de puestos de los convenios de aplicación.	RRHH
	Realizar anualmente y hacer públicos análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando los complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales y áreas. En caso de evidenciarse brecha salarial por razón de sexo, establecer medidas correctoras.	Inmediato	La Comisión recibirá los datos anualmente.	RRHH
Promoción	Publicitar internamente mediante los canales adecuados todos los puestos de trabajo que oferten las empresas del grupo, los requisitos de acceso, las condiciones que se ofrecen y los criterios de selección, con el propósito de que la plantilla tenga preferencia en su cobertura. Si nadie se interesa, o si nadie cubre las necesidades de la contratación, se pasará a la selección externa para cubrir la plaza.	3 meses	Revisión anual de la información facilitada y canales de difusión.	RR.HH
	Garantizar que no pierdan oportunidades de formación y promoción las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, informando a las personas afectadas mediante los canales habituales.	Inmediato	Aportación anual de un muestreo de comunicaciones a personas afectadas.	RRHH
	Posibilitar la presentación a pruebas de selección para promoción a las personas que se encuentran en excedencia por motivos familiares, informando a las personas afectadas mediante los canales habituales.	Inmediato	Aportación anual de un muestreo de contratación y revisión de los medios de difusión.	RRHH
	Facilitar información de todos los puestos de trabajo al personal, requisitos y criterios de promoción, señalando la posibilidad de acceder a los mismos ambos géneros.	Inmediato	Aportación anual de un muestreo de comunicaciones a personas afectadas.	RRHH
	Establecer un sistema centralizado por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar sin el filtro de las jefaturas inmediatamente superiores.	Inmediato	Aportación anual de un muestreo de comunicaciones a personas afectadas	RRHH
	Realizar por parte de RRHH un seguimiento anual y sesgado de las promociones del personal, información que pasarán a la comisión de seguimiento.	Inmediato	Aportación anual de datos	RRHH
	En igualdad de idoneidad tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.	3 meses	Datos anuales sobre el número de personas contratadas bajo este criterio.	RRHH
	Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute, especialmente entre la plantilla masculina	6 meses	Revisión de los materiales	RRHH
	Se utilizará la videoconferencia como medio para evitar desplazamientos con motivo de reuniones a otros centros de trabajo.	Anual	Porcentaje de reuniones y medios establecidos para su posibilidad.	RRHH
	Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación, informando a las personas afectadas mediante los canales habituales y posibles dípticos.		Revisión de los medios y canales informativos	RRHH
	Facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.	Inmediata	Registro anual de incidencia.	RRHH

Conciliación	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea por motivos de cuidados de personas dependientes. La Empresa elaborará un protocolo	3 meses	Número de medios técnicos habilitados y ubicación en los diferentes centros. Información sobre su uso	Responsable de Área o Director Territorial
	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores/as en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Inmediata-1 año	Número de incidencia anuales y Protocolo de criterios para la movilidad geográfica.	RRHH
	Garantizar un permiso no retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales, por el tiempo necesario.	Inmediato	Número de peticiones y número de concesiones.	RRHH
	Posibilitar la unión del de las vacaciones al permiso de paternidad.	Inmediato	Registro de incidencias anual	RRHH
Formación	La empresa se compromete a sustituir todas las suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados y excedencias.	3 meses	Número de suspensiones, reducciones y excedencias, número de contratos de sustitución. Información anual.	RRHH
	Introducir la formación en igualdad con sus diferentes materias y con distintos niveles en el Plan de Formación de la empresa.	Inmediato	Revisión del Plan de Formación.	RRHH
	Dar formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida de manera prioritaria a las personas con responsabilidades, y también a toda la plantilla	Inmediato	Número de acciones formativas y personas formadas, segregando a aquellas con responsabilidades.	RRHH
	Priorizar la participación en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.	3 meses	Incidencia de casos.	RRHH
	Potenciar acciones formativas con horario flexible y vía online.	3 meses	Número de acciones formativas online y con horario flexible.	RRHH
	Valorar la formación en igualdad como cualquier otro mérito curricular de formación transversal, especialmente para puestos de responsabilidad.	6 meses	Muestreo de currículums valorados.	RRHH
	Los cursos de formación deben incorporar acciones específicas para mujeres en aquellas materias que sean necesarias para concurrir a puestos en los que se encuentren subrepresentadas.	6 meses	Número de acciones formativas específicas	RRHH
Salud laboral	Elaborar y difundir protocolo para la gestión de la protección de la maternidad y las situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia.	3 meses	Revisión de la elaboración del protocolo y de su difusión.	RRHH
	Garantizar que la realización de evaluaciones específicas de factores psicosociales que se tengan que organizar dentro de la organización, en su caso, tengan en cuenta dentro de la metodología a aplicar el fenómeno de la doble presencia.	Inmediato	Numero de personal con responsabilidades formado en esta materia.	RRHH
	Realizar cursos de formación dirigidos al personal mando, coordinadores/as, gerentes, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Anual	Número de acciones formativas.	PRL
Ausencias	Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa de forma sesgada, para valorar tomar medidas para su reducción.	Anual	Número de incidencias anuales segregadas por sexo.	RRHH
	Promocionar los permisos regulados legalmente, estudiar la posibilidad de aumentar los mismos.	Anual	Revisión de los medios de promoción. Valoración en la comisión de ampliación.	RRHH
Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen. Elaborar para ello un díptico con los puntos más importantes del protocolo.	Anual	Revisión del díptico y de los canales de difusión.	PRL
	Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.	Inmediato		RRHH
	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género	Inmediato	Número de acciones puestas en marcha.	RRHH
	Formar a delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	6 meses	Número de acciones puestas en marcha.	RRHH
	Proporcionar asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico a las personas afectadas en las situaciones detectadas.	3 meses	Número de asesoramientos y apoyos.	RRHH
	Formar a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	6 meses	Numero de acciones puestas en marcha	RRHH
Violencia de Género	Realización de una campaña anual para la sensibilización de la plantilla contra las violencias machistas, aprovechando el entorno del 25 de noviembre, en colaboración con la RLT.	inmediato	Revisión de la campaña anual	RRHH
	Publicitar los derechos de la trabajadora que sufre violencia de género, de manera que tanto la plantilla como sobre todo las personas directivas y cargos intermedios los conozcan.	6 meses	Revisión del material de difusión y los medios.	RRHH
	Concesión de un permiso retribuido de carácter especial a las víctimas de violencia de género durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran	Inmediato	Incidencia anual de permisos concedidos.	RRHH
	Aceptar como acreditación de la violencia de género, para acceder a los derechos de movilidad geográfica y reordenación del tiempo de trabajo, los informes médicos, psicológicos o de asistencia social de profesionales de la red pública	Inmediato	Registro anual de casos.	RRHH
Comunicación	Difundir a toda la plantilla y por los canales suficientes y adecuados el Plan de Igualdad, especialmente sus medidas, así como su razón de ser.	3 meses	Revisión de la difusión, los medios y los canales empleados	RRHH
	Elaborar una guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como para la difusión de imágenes que no formenten el sexismo ni los estereotipos de género.	1 año	Revisión de la guía y su difusión.	RRHH
	Formar a todas las personas que redactan documentos, y especialmente a las que gestionan la comunicación y alimentan web, redes sociales, cartelería etc, en el uso de un lenguaje y una imagen inclusivos y no sexistas.	6 meses	Número de acciones formativas y de personas responsables formadas.	RRHH
	Revisión de los principales documentos, protocolos, publicaciones y contenidos en páginas webs para ajustarlos a los criterios establecidos.	1 año	Muestreo de documentos revisados y enumeración de todo lo revisado.	RRHH
*	Todas las medidas se revisarán a los 6 meses en la comisión de seguimiento			
**	Todas las medidas cuantitativas se revisarán anualmente con datos actualizados			

Antonio Sánchez

Montserrat Ojeda

Antonio

Shoal