multiAnau Facility Services

CCOO construcción y servicios

UGT FeSMC Limpieza y Seguridad — Servicios, Movilidad y Consumo

multiAnau Facility Services

IGUALDAD EN LA EMPRESA

II PLAN DE IGUALDAD

08.11.2019

#LimpiamosLaDesigualdad

CCOO construcción y servicios

UGT FeSMC Limpieza y Seguridad — Servicios, Movilidad y Consumo

ÍNDICE

1. INTRODUCCION……2-3

2. ESTRUCTURA……4-7

3. DEFINICIONES……8-12

4. AMBITO DE APLICACIÓN……12

5. VIGENCIA DEL PLAN……13

6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS……13-17

7. MEDIDAS E INDICADORES……18-50

8. PRESUPUESTO……51

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN……52-54

ANEXO I……55-70

-PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO MULTIANAU S.L

ANEXO II……71-72

-MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

ANEXO III……73-76

-CRONOGRAMA

ANEXO IV……77-83

-PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL

INTRODUCCION

Compromiso, el presente III Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso por seguir apostando por el mantenimiento y la implementación en el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En esta introducción es necesario rememorar lo que se señalaba tanto en la memoria de cierre del II Plan de Igualdad de MULTIANAU como en el diagnóstico de situación del III Plan de Igualdad, donde cabe destacar, como característica muy relevante, en la concepción de las políticas de implantación de igualdad, la circunstancia de ser una empresa dedicada a la limpieza mediante contratos de servicios con las administraciones públicas de duración determinada. Este hecho supone que la mayor parte de su plantilla está sometida a la subrogación obligatoria por convenio, con la consiguiente renovación cíclica del personal que la conforma durante la vigencia de los Planes de Igualdad. Cada vez que se produce una nueva adjudicación de contrato, se debe de iniciar la implantación del Plan de Igualdad y acometer la necesaria concienciación entre la nueva plantilla de los centros afectados. Por el contrario, la pérdida de contratos de servicio supone la salida de personas trabajadoras con las que hemos aplicado nuestros planes y políticas de empresa.

Todo ello supone la necesidad de establecer planes dinámicos de implantación y concienciación de políticas de igualdad. Formación permanente de mandos intermedios que se incorporan con las nuevas plantillas y a su vez pérdidas de activos entre las personas destinadas a la aplicación efectiva de las medidas contempladas en los planes.

Tampoco podemos obviar que en determinadas situaciones pueden surgir necesidades de adaptación entre las políticas aplicadas por las empresas de origen de las nuevas plantillas y las implantadas en Multianau.

Es evidente que en los sectores donde se contempla esta subrogación de plantillas, la deseable homogeneidad de las medidas de igualdad que deben disfrutar las personas trabajadoras deberá venir de la mano de regulaciones establecidas en los convenios colectivos sectoriales de aplicación. Pero en la concepción de los planes de igualdad de empresa es imprescindible tomar en consideración la necesidad de realizar revisiones periódicas de los objetivos marcados. Debemos partir de la base de que la evolución de las medidas establecidas en el plan no será lineal y que en los momentos de modificación de plantillas se producirán variaciones que hemos de evaluar.

Esto motiva la necesidad de chequear la incidencia en el plan en el momento en que se produzcan nuevas incorporaciones, analizando las necesidades de las plantillas incorporadas y calibrando la necesidad de modificaciones si fuese necesario.

MULTIANAU junto con los agentes sociales afronta como un reto el llevar a cabo las nuevas medida, así como seguir implementando las medidas en aquellos centros de nueva adjudicación.

Las partes firmantes de este Acuerdo, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), el Real Decreto Ley 6/2019 de uno de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, el III Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman el presente acuerdo:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT

  - Leticia Amaro Carballo (RLT)
  - Sergio Picallo González (Secretario Sectorial de Limpieza y Seguridad)

- CCOO de Construcción y Servicios:

  - Ana Carmen Gómez Julvez (RLT)
  - Daniel Barragán Burgui (Secretario De Acción Sindical y Negociación Colectiva Estatal)

- MULTIANAU SL

  - Ramón Cosculluela Sirera (Direccion)
  - Eva Barrabino Borrás (Dirección RRHH)

2.- ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de MULTIANAU SL 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 y selección, contratación y condiciones de trabajo, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género. Añadido a esto, el diagnóstico ha tenido en cuenta las conclusiones alcanzadas en la Memoria de Cierre del II Plan de Igualdad 2013-2018 (cerrado a treinta y uno de diciembre de 2018).

A modo de extracto, en el Diagnóstico se señalaba que:

MULTIANAU es una empresa feminizada, de 1969 personas trabajadoras, 1801 son mujeres, esto es, el 91% de la plantilla.

En ambos sexos, el 97,22% del personal se encuentra en el intervalo de edad de 31 a 65 años, siendo la presencia más alta de los rangos de edad valorados de 45 a 54 años, concentrándose un 36,50% del personal.

De los datos recabados por nivel de estudios se observa que el nivel de estudios del 96,80% del personal (88,98% mujeres, 7,82% hombres) es básico (Graduado Escolar).

En el análisis de este apartado por parte de la Comisión negociadora de Igualdad, se determinó la necesidad de mantener actualizada la base de datos, dada la posibilidad de que el personal se esté formando en otras materias y, dado que sólo se tiene la información del momento de incorporación a la empresa, es de interés mantener actualizada la información de la plantilla puesto que podría tener acceso a promociones que dependan de su nivel de estudios.

Por este motivo, se propondrá cómo medida comunicar a la plantilla que deben de informar a la empresa de cualquier cambio en el nivel de estudios puesto que puede suponer una promoción interna.

En relación a la tipo de contrato y jornada, si bien es cierto que el personal es mayoritariamente subrogado o subrogable, se detecta la necesidad por parte de

la Comisión Negociadora de priorizar el género con mayor porcentaje en contratos a tiempo parcial, bien indefinidos bien temporales, de cara a posibles aumentos de jornada.

En relación a la distribución de la jornada y turno no se detecta ninguna situación con incidencia en el género.

Los puestos de Supervisión, Encargada/Encargada de Centro se encuentran altamente feminizados, por el contrario, el puesto de Especialista y Conductor/Conductora de Limpieza están masculinizados.

La categoría de Limpiadora/Limpiador está altamente feminizada.

Hay que tener en cuenta, que la mayor parte del personal pasa subrogado a la organización, generándose en pocas ocasiones vacantes que puedan generar equilibrar dichas situaciones.

Desde la comisión de igualdad se plantean medidas de acción positiva que permitan aumentar la presencia del género en las categorías donde este infrarrepresentado.

No existen brechas salariales.

A modo de conclusiones, se determina que todo ello supone la necesidad de establecer planes dinámicos de implantación y concienciación de políticas de igualdad. Formación permanente de cuadros intermedios que se incorporan con las nuevas plantillas y a su vez pérdidas de activos entre las personas destinadas a la aplicación efectiva de las medidas contempladas en los planes.

Tampoco podemos obviar que en determinadas situaciones pueden surgir necesidades de adaptación entre las políticas aplicadas por las empresas de origen de las nuevas plantillas y las implantadas en Multianau. Es evidente que en los sectores donde se contempla esta subrogación de plantillas, la deseable homogeneidad de las medidas de igualdad que deben disfrutar las personas trabajadoras deberá venir de la mano de regulaciones establecidas en los convenios colectivos sectoriales de aplicación. Pero en la concepción de los planes de igualdad de empresa es imprescindible tomar en consideración la necesidad de realizar revisiones periódicas de los objetivos marcados. Debemos partir de la base de que la evolución de las medidas establecidas en el plan no será lineal y que en los momentos de modificación de plantillas se producirán variaciones que hemos de evaluar.

Esto motiva la necesidad de chequear la incidencia en el plan en el momento en que se produzcan nuevas incorporaciones, analizando las necesidades de las

plantillas incorporadas y calibrando la necesidad de modificaciones si fuese necesario.

II. Programa de Actuación.

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

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan

A través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El seguimiento se realizara a través de una ficha de trabajo que se confeccionara por cada acción que se realice (Anexo II), acompañada de la documentación que se determina en las medidas, al objeto de poder ser evaluado por la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

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

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

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

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS CONCRETOS
- MEDIDAS E INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO (Anexo 2)
- DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN (Anexo III)

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

0.- Nombrar una persona suplente del/de la Responsable de Igualdad.

1.- Procesos de selección y contratación.

2.- Clasificación Profesional.

3.- Formación.

4.- Promoción Profesional.

5.- Condiciones de trabajo.

6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7.- Infrarrepresentación femenina.

8.- Retribuciones.

9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

10.- Violencia de Género

11.- Comunicación y sensibilización.

3.- DEFINICIONES

Acciones positivas:

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, 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 LOIEMH)

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. Se considerara discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa del derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art.7 LOIEMH).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art.7 LOIEMH).

Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitores/progenitoras sea igual.

Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo

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 LOIEMH).

Discriminación indirecta por razón de sexo

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2)

División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Estereotipos de género

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación 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 (Estatuto de los Trabajadores (ET), Art. 28)

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 (LOIEMH, Art.3).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, 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 (LOIEMH, Art.5).

Igualdad efectiva

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias

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 una 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 ((LOIEMH, Art.9).

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación 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 (LOIOEMH, Art.43).

Plan de igualdad de la empresa

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los plantes 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 (LOIEMH, Art.46).

Segregación horizontal

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella producida por una concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (ET, art. 28).

Tutela judicial 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 (LOIEMH, Art. 44.1)

Violencia de Género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa. Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's y entregando diagnóstico a la comisión de seguimiento.

5.- VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia a contar desde su firma el día ocho de noviembre de 2019 hasta el día treinta y uno de diciembre de 2023.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

6.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

- **OBJETIVOS GENERALES:**

1.- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional

2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personal del sexo menos representado.

3.- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.

4.- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.

5.- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

6.- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

7.- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

8.- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

9.- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

10.- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

11.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

12.- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

- **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

0.- Nombrar una persona suplente del/de la Responsable de igualdad

0.1.- Nombrar una persona suplente del/de la Responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

1. Proceso de selección y contratación:

1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados

1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

2. Clasificación Profesional:

2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad

2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales

3. Formación:

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

3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

4. Promoción Profesional:

4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.

5. Condiciones de trabajo:

5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

5.2.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo

especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral.

6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7. Infrarrepresentación femenina:

7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

8. Retribuciones:

8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

10. Violencia de género

10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

11. Comunicación y sensibilización

11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

7.- MEDIDAS E INDICADORES

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Nombrar una persona suplente del/de la Responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Designar una persona suplente de la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), al objeto de que siempre este presente la figura de Responsable de Igualdad en la empresa (por ejemplo, sustituyendo a la persona Responsable de igualdad en periodos vacacionales…).	Nombramiento de la persona responsable de igualdad	Eva Barrabino Borras (Actual Agente de Igualdad) Jose Luis Cardiel Bun (Suplente)	A la firma del Plan

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Realizar revisión del procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión	RRHH	SEIS MESES
2. Revisar las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegarán por igual a hombres y mujeres.	Canales de comunicación empleados y personas a las que llegan por sexo.	RRHH INFORMATICA	ANUAL
3. Revisión del uso de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.	Lenguaje empleado en un muestreo. Analizar y actualizar. Numero de formaciones internas realizadas: mujeres y hombres.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Revisar que, en los anuncios de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación del puesto en masculino y femenino o neutro.	Análisis de un muestro.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN

5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nª de empresas informadas "sobre concursos" y proveedores. Listado.	RRHH CAPTACION COMPRAS	ANUAL
6. Eliminar de los documentos de los procesos de selección las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc) y sustituir la mención a vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir	Muestreo	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")	Muestreo sobre las ofertas realizadas, así como de las incorporaciones que se han producido.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…)	Muestreo	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se seleccionará para el puesto vacante a una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados en la empresa.	Distribución de hombres y mujeres seleccionados según área profesional y puesto (Informe de resultado de incorporación por género)	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén **infrarrepresentadas.**	Información facilitada: Fuentes de reclutamiento, asociaciones, posible problemática en la contratación. Informe de incorporaciones por género que se hayan producido.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Número de vacantes y número de mujeres y hombres seleccionados. Informe por género sobre incorporaciones.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B en puestos masculinizados, como el de especialista.	Acuerdos establecidos y número de mujeres con las que se aplica la medida	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Número de contratos indefinidos y temporales por sexo	RRHH	ANUAL
2. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a: a) La transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. b) La transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. c) Los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. d) Número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y a quienes que finalmente han aumentado de jornada	Informe anual (Fuentes de reclutamiento, Asociaciones, Problemática en la contratación) Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de **aumento de jornada**, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado. A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.	Número de mujeres y hombres informados. Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.	RRHH PRODUCCION	ANUAL

4. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas, A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo Explicación si no se han producido	RRHH PRODUCCION	ANUAL
5. Mantener que en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial	Incorporar este principio a los procesos y número de personas: hombres y mujeres.	RRHH PRODUCCION RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo y grupo profesional que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y nº de vacantes publicadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
7. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está subrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento o informe explicativo	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	SEIS MESES
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino. Se respetará siempre la nomenclatura del convenio colectivo vigente.	Denominaciones neutras	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº de horas. Nº de personas formadas y horario de formación presencial/ on line	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos. Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas. Horarios y tipo de formación: on line o presencial.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN

3. Revisar los módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de veces que se incluye	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN
4. Incluir módulos de igualdad en todas las formaciones (perlas formativas).	Nº de veces que se incluye	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Revisar en la Comisión de seguimiento y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisiones: Ver cursos y módulos.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN
2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº de formaciones fuera y dentro de la jornada	RRHH AGENTE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento y puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Desarrollo del programa	RRHH	ANUAL

5. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.	Nº de veces que se aplica y número de interesados e interesadas en realizarla.	RRHH	ANUAL
6. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de mujeres.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH	ANUAL
7. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de formaciones relacionado con cada supuesto.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
8. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Nº de colaboraciones, descripción de las mismas y resultados	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares....) así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.	Procedimiento elaborado	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas y medios de información y comunicación	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Comunicación de la posibilidad y formulario donde la empleada o empleado pueda expresar sus deseos de promocionar	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN

4. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y puesto	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Nª de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para los/las que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación /mandos	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de especialista a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan	RRHH	ANUAL
3. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años desagregados por sexo	RRHH	VIGENCIA DEL PLAN

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género.	Aplicación de la medida	RRHH COMPRAS	VIGENCIA DEL PLAN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PREVENCION	ANUAL
2. Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo, lactancia natural y menopausia, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente (Dicho protocolo está integrado en la Guía de Permisos de la empresa)	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PREVENCION RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, lactancia natural y menopausia y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PREVENCION	ANUAL
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe de siniestralidad desagregado por sexo.	PREVENCION	ANUAL

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Posibilidad de solicitar reducción de jornada temporalmente por estudios durante el periodo lectivo. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. En el caso de vacante, cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

5. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
7. Establecer un permiso retribuido de ocho horas anuales para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
8. En el caso de vacante, cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora, de acuerdo a lo establecido por sentencia judicial en el régimen de visitas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Estudio e inclusión de medidas en el caso de detectarlas	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.	A través de la nómina trimestralmente. Número de acciones (Campañas, jornadas…)	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Ampliación del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019, así como la aplicación del permiso de lactancia acumulada, en el caso de que se optará por este, de dieciocho días hábiles reconocido en el Plan de Conciliación de la empresa. 3.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten un cambio de centro por proximidad a su domicilio (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

7. Mientras se equiparan la duración del permiso por nacimiento de menor, tres días de permiso retribuido por nacimiento para los hombres.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo.	RRHH	ANUAL
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	RRHH	ANUAL

8. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado Anexo 4	RRHH	SEIS MESES
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	SEIS MESES
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	SEIS MESES

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH PREVENCION	ANUAL
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH PREVENCION RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Formar a la comisión de seguimiento de igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo (titulares y suplentes).	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el presente Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	ANUAL
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica y medio por el que se acredita.	RRHH	ANUAL
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	ANUAL

4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	ANUAL
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde 3 hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de un mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
7. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 24 MESES con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
8. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de su situación de	Aplicación de la medida	RRHH	ANUAL

violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.		RESPONSABLE DE IGUALDAD	
9. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
10. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
11. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
12. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su situación de víctima, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
13. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
14. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	ANUAL

especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.		RESPONSABLE DE IGUALDAD	
15. La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
16. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos…para la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género.	Colaboraciones	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
17. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de una agresión sexual reconocida judicialmente por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RRHH INFORMATICA	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	ANUAL
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH INFORMATICA	VIGENCIA DEL PLAN

3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH COMPRAS CAPTACION	VIGENCIA DEL PLAN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Diseño de la campaña	RRHH	ANUAL
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH	ANUAL
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	ANUAL
2. Difundir de forma cíclica en el tiempo de la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico (comitedeigualdad@multianau.com) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH ADMON	ANUAL
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZOS**
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Difusión del protocolo de acoso y derechos de las víctimas de violencia de género.	Folleto y nº de personas informadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

8.- PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el primer año del III Plan de Igualdad.

1. Proceso de selección y contratación: 2000 euros

2. Clasificación Profesional: 1500 euros

3. Formación: 32000 euros

4. Promoción Profesional: 1000 euros

5. Condiciones de trabajo: 2000 euros

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral: 2000 euros

7. Infrarrepresentación femenina: 1500 euros

8. Retribuciones: 2000 euros

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 3000 euros

10. Violencia de género: 4000 euros

11. Comunicación y sensibilización: 3000 euros

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del III 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 cumplimento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas en base al siguiente **REGLAMENTO**:

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MULTIANAU SL en el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de un mes, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por dos representantes por la parte empresarial, y dos personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad. Asimismo, se nombraran dos suplentes por ambas partes.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

El/la responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.

- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.

- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción…) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.

- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en

materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Funcionamiento de la comisión:

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

ANEXO I:

Protocolo para la Prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo de Multianau SL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCIÓN Y ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadoras y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, Multianau elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La totalidad de la empresa (sociedades y UTES) y la Representación Sindical se comprometen a regular en el ámbito de cada una de las empresas, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

MULTIANAU manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles "conductas de acoso en el trabajo". A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechaza todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerara acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.
Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el **acoso sexual** como el **acoso por razón de sexo**:

> *"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
> *2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
> *3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
> *4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo."*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por **chantaje sexual** la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales, salario...) a la aceptación de un propuesta sexual.

Por su parte, se entiende por **acoso ambiental** el desarrollo de un comportamiento de

naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. (Por ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico…)

La **agresión sexual** se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los roles tanto sociales como económicos atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres y que, indirectamente, afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- ✓ La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- ✓ La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- ✓ Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Peticiones de favores sexuales, incluidos los que se asocien con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de las empresas y en todos los medios de comunicación disponibles, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.

- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

  Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

  Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuanta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben

transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o las que se les forme de no tener esta formación y que han sido designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos Humanos y otros dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Atención trasladará al instructor o instructora designada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizara por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico comitedeigualdad@multianau.com y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicara a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá a seguir una fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

Procedimiento abreviado:

La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargaran de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios siguientes:

- Llamada telefónica al número de teléfono y/o correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.

- Mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través del Departamento de RRHH, de la Comisión de Igualdad, de la agente de igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

Apertura del procedimiento

La comisión en procedimiento abreviado citara a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

Procedimiento formal:

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la victima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la victima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el articulo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Finalización del proceso

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejara constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RR.HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Servicio de prevención
	Departamento personas afectada (indicar):		
	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
	Acoso sexual		Acoso por razón de sexo
	Sin especificar		

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS					
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)					
POSIBLES TESTIGOS		SI	NO		
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:					
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SÍ		NO	
En caso afirmativo detallar					
SOLICITUD _____					
	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.				
Localidad y fecha :			Firma de la persona solicitante.		

Este documento se entregará a:

	Responsable de RRHH Representación sindical		Comisión de igualdad

ANEXO II:

Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE TRABAJO:

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

IDENTIFICACION DE LA ACCIÓN	
Nombre de la acción	
Persona o departamento responsable	
Período de seguimiento	
Fecha de realización del informe	
Cumplimentado por	

DESARROLLO DE LA ACCIÓN	
Actividades desarrolladas en el período de seguimiento	

INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas	

PROPUESTAS DE MEJORA RESPECTO DE LOS OBJETIVOS

ANEXO III:

Cronograma

multiAnau Facility Services

CCOO construcción y servicios

UGT FeSMC Limpieza y Seguridad

Servicios, Movilidad y Consumo

ANEXO III

AÑO	2019		2020												2021												2022												2023											
MES	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0.RESPONSABLE DE IGUALDAD																																																		
OBJETIVO 0.1 NOMBRAR UN DSUPLENTE DEL RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA																																																		
Medida 1																																																		
1.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 REVISAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN, PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES, A PARTIR DE PROCEDIMIENTOS ESTÁNDAR, TRANSPARENTES, OBJETIVOS Y HOMOGÉNEOS.																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
Medida 3																																																		
Medida 4																																																		
Medida 5																																																		
Medida 6																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 FOMENTAR EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS MASCULINIZADOS																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DONDE ESTÁN SUBREPRESENTADAS																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
Medida 3																																																		
Medida 4																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN, RESPETANDO EL PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
Medida 3																																																		
Medida 4																																																		
Medida 5																																																		
Medida 6																																																		
Medida 7																																																		
2.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 GARANTIZAR QUE UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO CUANDO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS EFECTIVAMENTE ENCOMENDADAS, LAS CONDICIONES EDUCATIVAS, PROFESIONALES O DE FORMACIÓN EXIGIDAS PARA SU EJERCICIO, LOS FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON SU DESEMPEÑO Y LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE DICHAS ACTIVIDADES SE LLEVAN A CABO EN REALIDAD SEAN EQUIVALENTES.																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
Medida 3																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 EXPLICAR LOS FACTORES QUE JUSTIFICAN LAS DIFERENCIAS EN LOS GRUPOS/CATEGORÍAS/ PUESTOS PROFESIONALES																																																		
Medida 1																																																		
3. FORMACIÓN																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL PERSONAL RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, ACCESO A LA FORMACIÓN, ASIGNACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES, ETC																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		
Medida 3																																																		
Medida 4																																																		
Medida 5																																																		
Medida 6																																																		
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA, INCORPORANDO EN LA MISMA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																		
Medida 1																																																		
Medida 2																																																		

Medida 3
Medida 4
Medida 5
Medida 6
Medida 7
Medida 8
Medida 9
4.PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
Medida 5
Medida 6
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 FOMENTAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA EMPRESA EN LOS QUE ESTA INFRARREPRESENTADA
Medida 1
Medida 2
Medida 3
5.CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMNACIÓN POR GÉNERO
Medida 1
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2 MANTENER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASÍ COMO EN CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN RELACIONADA CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ATENDIENDO ESPECIALMENTE A LOS RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y A LA LACTANCIA. INCORPORAR LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA MENOPAUSIA.
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES A TODA LA PLANTILLA Y MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
Medida 5
Medida 6
Medida 7
Medida 8
Medida 9
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2 FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
Medida 5
Medida 6
7.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS DONDE LAS PRIMERAS ESTÁN SUBREPRESENTADAS
Medida 1
Medida 2
8.RETRIBUCIONES
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 GARANTIZAR SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN NO DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE GÉNERO

multinau Facility Services

CCOO construcción y servicios

UGT FeSMC Limpieza y Seguridad — Servicios, Movilidad y Consumo

Medida 1
Medida 2
Medida 3
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
Medida 5
10. VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1 APLICAR Y MEJORAR LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
Medida 5
Medida 6
Medida 7
Medida 8
Medida 9
Medida 10
Medida 11
Medida 12
Medida 13
Medida 14
Medida 15
Medida 16
Medida 17
11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1 ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES Y GARANTIZAR QUE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNOS SEAN ACCESIBLES A TODA LA EMPRESA
Medida 1
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2 ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.
Medida 1
Medida 2
Medida 3
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3 SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA Y LLEVAR A CABO ACCIONES DE COLABORACIÓN EN CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 1
Medida 2
Medida 3
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4 REALIZAR UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA SOBRE EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD
Medida 1
Medida 2
Medida 3
Medida 4
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5 SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
Medida 1
Medida 2
Medida 3

ANEXO IV:

Plantilla de Registro Salarial

Registro Salarial

MULTIANAU

REGISTRO SALARIAL

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Con esta finalidad se establece la exigencia de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Para dar cumplimiento a esta obligación se elabora en el presente documento el **Registro Salarial de Multianau SL**

Notas:

1. La determinación de los grupos profesionales se ajustará a las previsiones del convenio colectivo. Téngase en cuanta la necesidad de distribuir los datos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2. Las empresas con cincuenta o más personas en plantillas deberán incluir en este Registro una justificación de que la diferencia salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

1. SALARIOS POR GRUPOS PROFESIONALES ABONADOS EN EL PERIODO [ESPECIFICAR]

Salarios por grupos profesionales abonados en el periodo [especificar]					
Grupos Profesionales[1]	**Valores Medios Totales**				
	Salario	**Complementos Salariales**		**Percepciones Extrasalariales**	
1. [Especificar]	[Cantidad] €	[Denominación]	[Cantidad] €	[Denominación]	[Cantidad] €
		[Denominación]	[Cantidad] €	[Denominación]	[Cantidad] €

2. SALARIOS POR GRUPOS PROFESIONALES <u>DESAGREGADOS POR SEXO</u> ABONADOS EN EL PERIODO [ESPECIFICAR]

Salarios desagregados por sexo por grupos profesionales abonados en el periodo [especificar]						
Grupos profesionales[1]	**Valores medios de los salarios desagregados por sexo**					
	Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Diferencia existente en %[2]**
1. [Especificar]	[Especificar]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Porcentaje]

3. COMPLEMENTOS SALARIALES POR GRUPOS PROFESIONALES DESAGREGADOS POR SEXO ABONADOS EN EL PERIODO [ESPECIFICAR]

Complementos salariales por grupos profesionales desagregados por sexo abonados en el periodo [especificar]						
Grupos profesionales[1]	**Valores medios de los complementos salariales desagregados por sexo**					
	Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Diferencia existente en %[2]**
1. [Especificar]	[Especificar]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Porcentaje]

4. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES POR GRUPOS PROFESIONALES DESAGREGADOS POR SEXO ABONADOS EN EL PERIODO [ESPECIFICAR]

Complementos extrasalariales desagregados por sexo por grupos profesionales abonados en el periodo [especificar]						
Grupos profesionales[1]	**Valores medios de los complementos extrasalariales desagregados por sexo**					
	Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Diferencia existente en %[2]**
1. [Especificar]	[Especificar]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Cantidad] €	[Porcentaje]	[Porcentaje]