

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6791** *Resolución de 4 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA).*

Visto el texto del Plan de Igualdad del Grupo de empresas UNIDE (Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico, SA, Trípode, SA y Coidec, SA), Código de convenio n.º 90100053112012, que da cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 del IV Convenio Colectivo del Grupo UNIDE, publicado en el BOE de 31.8.2009, Plan de igualdad que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, SLTM e Intersindical Canaria, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de mayo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Unide, Grupo técnico/a, S.A., Trípode, S.A y Coidec, S.A.**

##### 1. Introducción

Presentación del grupo:

Unión de detallistas españoles, sociedad cooperativa está formado por:

– El grupo UNIDE.

Somos una sociedad cooperativa del sector alimentación, con más de 75 años de experiencia, formada por miles de supermercados, muchos de ellos bajo las enseñas comerciales de Maxcoop, Gama y Udaco.

Contamos con ocho grandes plataformas logísticas con más de 75.000 m<sup>2</sup> de superficie de almacenaje y 47.000 m<sup>3</sup> de frío, situadas en Madrid (Hortaleza y Valdemoro) Salamanca, Cáceres, Alicante, Logroño, Las Palmas y Tenerife y más de 20.000 m<sup>2</sup> de sala de venta de Cash & Carry, que se distribuyen estratégicamente a lo largo de la

Península Ibérica e Islas Canarias, sumando hoy un total de 12 Cash & Carry. El Grupo se encuentra en plena expansión, incorporando nuevos socios y aperturando nuevos Cash & Carry.

La actividad de la División de Cash, está orientada hacia los profesionales de la hostelería, la restauración, colectividades y pequeño comercio detallista. En cada uno de nuestros 12 centros, estamos preparados para facilitar todo lo necesario a este sector, con un surtido adecuado, una atención personalizada, y al mejor precio.

– Grupo de empresas: somos un grupo de empresas, todas orientadas hacia el socio y que desarrollan las siguientes actividades de servicios:

Grupo técnico/a, S.A.:

Sociedad que consta de dos divisiones: una Promotora Inmobiliaria, que se centra en el entorno de la vivienda residencial (obra de nueva construcción) otra División de Instalaciones Comerciales (construcción y acondicionamiento de locales comerciales) y entrega llave en mano de Supermercados.

Trippode 2000, S.A. correduría de seguros:

Una de las principales corredurías del mercado, con más de 20 años de experiencia en el sector asegurador, colaborando con las mejores compañías de seguros.

Coidec, S.L.:

Sociedad sucursalista de alimentación en las Islas Canarias.

Servicio y asesoramiento g-3:

Sociedad de asesoramiento a los socios, para el desarrollo de nuevas actividades de comercio y servicio de prevención mancomunado para nuestros socios de alimentación.

Asociación profesional de detallistas (APRODE):

Entidad sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es prestar servicios de apoyo a sus asociados en la implantación de nuevas tecnologías y en la planificación de subvenciones al comercio.

Actualmente no tiene personal contratado.

Fundación Gregorio Sanchez:

Organización sin ánimo de lucro, de carácter social y benéfico privada, constituida en 1981 por Cooperativa Unide.

Promotora del premio Gregorio Sanchez al comercio.

Actualmente no tiene personal contratado.

Establecimientos asociados:

Socios comercio integrado: Aquellos que actúan de forma coordinada y homogénea, con una política comercial integral y única, bajo una enseña común: MAXCOOP, GAMA o UDACO.

Modernos supermercados de más de 300 m<sup>2</sup> de sala de ventas, con un amplio desarrollo de las secciones de productos frescos, que cubre las necesidades de compra de cualquier tipo de hogar.

Actualmente hay más de 125 supermercados Maxcoop distribuidos por el territorio nacional.

Supermercados de proximidad, con una superficie de ventas de entre 150 y 300 m<sup>2</sup>. Representa el típico supermercado de barrio.

Existen más de 240 supermercados Gama en España.

Establecimientos con una superficie de sala de ventas de entre 100 y 150 m<sup>2</sup>, y con una política comercial basada en la proximidad, el servicio personalizado y la atención al consumidor.

En la actualidad, 375 Udaco cubren las necesidades de los consumidores de numerosas provincias españolas.

Socios Generales: Aquellos que se aprovisionan desde nuestra cooperativa y tienen una política comercial libre.

Marco legal en el que se encuadran los planes:

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de UNIDE sociedad cooperativa tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad:

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

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

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

Características generales del plan:

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. Estructura

El Plan de Igualdad de Unide Sociedad Cooperativa se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados 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 que integran la Comisión de Seguimiento recogerán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

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

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

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

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

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

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

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.
8. Comunicación y sensibilización.
9. Violencia de género.

### 3. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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

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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

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

## Discriminación directa e indirecta:

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

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

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

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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

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

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

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

## Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

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

## Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

## Indemnización frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

## Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

#### Acciones positivas:

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

#### Tutela jurídica efectiva:

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

#### Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

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

#### 4. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Unide Sociedad Cooperativa (Unide, Trippode y Coidec) y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla.

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

#### 5. Vigencia

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

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

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

6. *Objetivos generales y específicos*

## 1. Acceso y contratación

Objetivo específico 1.1: Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la empresa, desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar el lenguaje y las imágenes de la documentación y prácticas de comunicación existentes para la selección para que sean neutras respecto al género: a) Utilizar denominaciones no sexistas de los puestos de trabajo y los requisitos en las ofertas de empleo. b) Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal de empleo, anuncios prensa, infojob) de las ofertas de la empresa. c) En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = Tiende a 1.	Técnico/a de Selección.	1 año.
2. Publicitar en los soportes web de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = Tiende a 1.	Técnico/a de Selección.	6 meses.
3. Revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.	Modelo de solicitud revisado y corregido.	Técnico/a de Selección.	A partir de la vigencia del Plan Igualdad.
4. Utilizar un guión de entrevista estandarizado en los procesos de selección.	Modelo de Guión de entrevista.	Técnico/a de Selección.	1 año.
5. Elaborar unas recomendaciones que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) y de recomendación para una selección igualitaria.	Protocolo de recomendación en entrevista.	Técnico/a de Selección.	1 año.
6. Garantizar que la persona responsable de la selección aplicará los principios relativos a la materia de igualdad.	Acreditación de la formación.	Jefe RRHH.	1 año.
7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (personas contratadas para su traslado a la Comisión de Seguimiento).	Número de mujeres / hombres contratados.	Técnico/a de Selección.	1 año.

Objetivo específico 1.2: Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Ampliar las fuentes de reclutamiento para las nuevas aperturas con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Técnico/a de Selección.	1 año.
2. Establecer, para todos los procesos de selección (la medida de acción positiva que, a condiciones equivalentes de idoneidad, aptitudes y competencias, accederán las mujeres en las categorías y puestos en las que estén subrepresentadas.	Número de mujeres y hombres presentados y seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentadas Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Técnico/a de Selección.	6 meses.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Entrega mismos datos que se entregaron en el Diagnóstico de Situación.	Técnico/a de Administración.	Anual.
4. Proporcionar a la comisión de seguimiento la información de los diferentes puestos y grupos profesionales para las tres actividades (cash, oficinas y logística) para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla.	Traslado de la información a la Comisión de Seguimiento.	Técnico/a de Administración de Personal.	1 año.
5. Aplicar la medida de acción positiva, a lo largo de la vigencia del plan, que a igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en la contratación las mujeres para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas, siempre y cuando la demanda y su idoneidad para el puesto de trabajo lo permitan.	N.º de mujeres contratadas a lo largo del plan / n.º personas contratadas a lo largo del plan.	Técnico/a de selección.	1 año.

## 2. Promoción

### Objetivo específico 2.1: Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
Proporcionar a la comisión de seguimiento la información sobre las vacantes en la empresa.	Vacantes existentes.	Técnico/a de selección.	1 año.
Elaborar un documento de solicitud de desarrollo profesional para aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar de puesto de trabajo o promocionar en el que se recojan la formación específica de las interesadas y puestos de trabajo a los que se quiere optar.	Documento de solicitud de inclusión en planes de promoción o cambio de puesto publicado en Portal de Comunicación.	Técnico/a de selección.	1 año.
El departamento de Recursos Humanos formará sobre igualdad de género y oportunidades a los miembros de cada Comisión de Valoración que evalúa las candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	N.º de personas (mujeres y hombres) formadas.	Jefa de RRHH o Técnico/a de Selección.	1 año.
Disponer de información estadística, desagregada por sexo y grupos profesionales de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	– Número de mujeres seleccionadas / número de personas promocionadas. – Número de hombres seleccionados / número de personas promocionadas.	Técnico/a de Selección.	1 año.

### Objetivo específico 2.2: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Mejorar el equilibrio actual entre hombres y mujeres promocionadas, en los grupos profesionales en los que las mujeres estén subrepresentadas, para a lo largo de la vigencia del plan de igualdad, se trabaje con el objetivo de alcanzar el 40% de promociones de mujeres, siempre en condiciones de idoneidad y condicionado con el proceso de expansión en la organización, la rotación de la plantilla y las necesidades organizativas de la empresa.	N.º de mujeres candidatas / n.º de mujeres promocionadas.	Técnico/a de selección.	1 año.
2. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos de no promocionar al puesto, fortalezas, áreas de mejora, etc., y marcar las posibles acciones de mejora.	Numero de personas informadas/ numero de personas candidatas no promocionadas = tiende a 1. Registro de los datos.	Técnico/a de selección.	1 año.

Objetivo específico 2.3: Avanzar en la promoción de las mujeres para intentar alcanzar la paridad.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Adoptar la medida de acción positiva que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva. N.º de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	Técnico/a de Selección.	1 año.

### 3. Formación

Objetivo específico 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realización de sesiones formativas, dirigidas a las personas responsables de los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	N.º de personas formadas en igualdad / 1. Sesión informativas realizadas	Técnico/a de Selección o Formación.	1 año.
2. Incluir una acción formativa sobre igualdad, discriminación y acoso sexual y por razón de sexo dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	N.º de cursos con módulos de igualdad / n.º de cursos impartidos.	Técnico/a de Formación.	4 años.
3. Los materiales formativos que a futuro se realicen para la plantilla, tanto presenciales como on-line, se efectuarán teniendo en cuenta que los contenidos contemplen un tratamiento igualitario en el lenguaje respecto al sexo.			
4. Comunicar a las consultoras de formación que diseñan los cursos presenciales la política de UNIDE respecto a la igualdad de oportunidades para que sus materiales formativos y su profesorado contemplen la perspectiva de género.	Contenidos y materiales de los cursos diseñados por consultoras no tienen estereotipos ni connotaciones de género.	Técnico/a de Formación.	1 año.
5. Deberá ser proporcionada a la comisión de seguimiento y al comité intercentros la información sobre personas formadas anualmente, número de horas de formación, número de participantes por acción formativa, horario de la formación impartida, modalidad (soporte de impartición y obligatoriedad), así como toda la información correspondiente al plan de formación. Toda la información atendiendo a la variable de sexo.	Información entregada a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros.	Técnico/a de Formación.	Anual.
6. Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través del portal de comunicación.	N.º de personas formadas / n.º personas de la plantilla.	Técnico/a de Formación.	1 año.

Objetivo específico 3.2: Facilitar la participación en las acciones formativas de mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio, y así contribuir a su desarrollo profesional en la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Diseñar un programa de comunicación de la formación que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso fuera de la jornada laboral a la misma. (a través de puntos de información, boletines, circulares...). Siempre y cuando el número de personas inscritas sea suficiente para la realización de la acción formativa y haya vacantes.	Programa diseñado.	Técnico/a de Formación.	1 año.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
2. Cuando se produzcan vacantes que impliquen promoción de la mujer en la empresa, tanto horizontal como verticalmente, se tendrá en cuenta la formación realizada, tanto dentro como fuera de la jornada.	N.º de candidatas que han participado en acciones formativas fuera de la jornada laboral/nº de mujeres promocionadas.	Técnico/a de Formación.	1 año.
3. En aquellos puestos en los que haya un desequilibrio en la presencia de ambos sexos mayor de 70/30 se posibilitara incorporar en las acciones formativas fuera de la jornada laboral a las personas del sexo menos representado en esa ocupación.	N.º de cuestionarios distribuidos. N.º de personas que desean optar por los cambios desagregados por sexo. N.º de intervinientes en dichas acciones desagregadas por sexo.	Técnico/a de Formación.	1 año.
4. Establecer un sistema en el que los trabajadores y trabajadoras en situación de maternidad o paternidad manifiesten su interés en participar en los cursos formativos fuera de la jornada laboral.	N.º de personas por sexo a las que se han comunicado las acciones formativas / n.º de personas en la situación descrita. N.º de personas participantes por sexo en acciones formativas.	Técnico/a de Administración y Técnico/a de Formación.	6 meses.
5. En los supuestos de trabajadores/as con suspensión del contrato por maternidad y paternidad, en el momento de su reingreso se garantizará que su superior o compañeros/as del departamento les trasladen la formación que se haya impartido en su ausencia.	N.º de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad a las que se les traslada la formación / n.º de personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.	Técnico/a de administración	1 año.

#### 4. Retribución

Objetivo específico 4.1: Realizar un seguimiento de la retribución. Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar un estudio por grupos profesionales, puestos y sexo en el que se analicen las retribuciones medias del salario (fijo y variable).	Documento del estudio.	Jefa RRHH.	Anual.
2. Realizar un análisis para determinar el disfrute de derechos permisos y licencias no retribuidas, según sexo y su posible incidencia sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento del análisis.	Técnico/a de administración.	Anual.
3. Hacer un seguimiento del estudio de la medida 1 por parte de la Comisión del Plan de igualdad.	Documento de estudio.	Comisión de Seguimiento.	A los 3 meses después de las medidas 1 y 2.
4. En caso de detectarse desigualdades se valorara por parte de la Comisión de Seguimiento la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazos de aplicación.	Desigualdades detectadas/medidas correctoras consensuadas.	Comisión de Seguimiento.	2 años.
5. Revisar el cuestionario de evaluación del desempeño desde la perspectiva de género, fundamentalmente en los objetivos relacionados con la disponibilidad, para analizar si su aplicación puede perjudicar a las mujeres.	Cuestionario revisado.	Técnico/a de formación.	1 año.
6. Realizar un seguimiento de las retribuciones asociadas a la evaluación de desempeño para ver si existen diferencias por razón de sexo.	Informe del seguimiento.	Técnico/a de Formación.	Anual.

## 5. Conciliación

Objetivo específico 5.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Difundir a través de los canales de comunicación internos los permisos y licencias que garantiza la ley, así como las mejoras que incorpora el Convenio y el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, aquellos que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Publicación realizada por los medios habituales de la empresa.	Técnico/a de formación.	6 meses.
2. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial con certificación acreditativa de la misma, tienen derecho a las licencias contempladas en Convenio Colectivo, con las salvedades previstas en el artículo 26.G.	Información realizada por los medios habituales de la empresa.	Técnico/a de formación.	6 meses.
3. Garantizar que las personas que se acogen a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Informe del n.º de personas con jornada distinta a la habitual que se ha inscrito a alguna promoción.	Técnico/a de Selección.	Anual.
4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Técnico/a de Administración de Personal.	Anual.

Objetivo específico 5.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. El personal de dirección deberán dar ejemplo y adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.	Permisos, suspensiones de contrato, etc. por sexo solicitados por el personal directivo.	Jefa de RRHH	A partir de la firma.
2. Garantizar un permiso retribuido de hasta un día, para las gestiones previas relativas a las adopciones, cuando se acredite que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.
3. Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta un mes para las personas que acrediten estar en trámites de adopción internacional acreditado, y les exija viajar fuera del país.	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.
4. Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable por un tiempo de 8 horas al año para los trabajadores/as con descendientes menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, y siempre que no puedan atender tales situaciones fuera de la jornada de trabajo, salvo urgencia acreditada. El mismo se podrá hacer uso únicamente por uno de los cónyuges.	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.
5. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes. En ese tercer año, igual que en el segundo, no habrá reserva de puesto de trabajo.	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
6. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET, que se materializará dentro del horario que habitualmente presta en su puesto de trabajo. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.
7. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro fuera de la provincia, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares).	Número de veces que hombres y mujeres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.

**Objetivo específico 5.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar comunicados informativos y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en UNIDE.	Comunicados específicos repartidos, n.º de campañas realizadas.	Técnico/a de formación.	Anual.
2. Establecer un permiso no retribuido y/o recuperable por un tiempo de 8 horas al año para los trabajadores con descendientes menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente, y siempre que no puedan atender tales situaciones fuera de la jornada de trabajo, salvo urgencia acreditada. El mismo se podrá hacer uso únicamente por uno de los cónyuges.	Número de veces que hombres lo han solicitado.	Técnico/a de Administración.	A partir de la firma.

**6. Salud laboral**

**Objetivo específico 6.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.**

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Creado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia natural. Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto / número de embarazadas y lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Técnico/a de Prevención.	1 año.
2. Solicitar a la Mutua la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural por puestos de trabajo.	Documento de la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Técnico/a de Prevención.	1 año.
3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a través de los medios habituales de la empresa.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Técnico/a de formación.	1 año.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
4. En los estudios, análisis y recogida de cualquier tipo de información relacionada con la PRL, se tendrá en cuenta la variable sexo, como medio a través del cual detectar posibles incidencias de dicha variable en los riesgos o daños derivados del trabajo.	Índices de siniestralidad por sexo.	Técnico/a de Prevención.	Anual.
5. Servicio de Prevención informarán a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos profesionales.	Informe de evaluación.	Servicio de prevención.	Informe anual.
6. Los Comités de Salud Laboral harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informará a la Comisión de Seguimiento.	Informe del comité elaborado.	Comité de Salud Laboral.	Informe anual.

**Objetivo Específico 6.2: difundir y aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Canales utilizados para la difusión.	Técnico/a de formación.	1 año.
2. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	N.º de denuncias comunicadas / n.º de denuncias registradas. N.º de denuncias archivadas comunicadas / n.º de denuncias archivadas.	Jefa RRHH.	Anual.
3. Realizar cursos de formación a mandos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas.	Jefa RRHH.	Anual.

**7. Violencia de género**

**Objetivo específico 7.1: Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.**

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Por los medios habituales de la empresa.	Técnico/a de Formación.	6 meses.
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de tal situación.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Jefa RRHH.	A partir de la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Jefa RRHH.	A partir de la vigencia del Plan de Igualdad.
4. En los casos de movilidad geográfica por Violencia de Género acreditada, se procederá al abono de un máximo de 500 euros de los gastos correspondientes al desplazamiento y mudanza.	N.º de mujeres a las que se les ha aplicado la medida.	Jefa RRHH.	1 año.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Jefa RRHH.	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
6. «El absentismo debido a una situación física o psicológica derivada de un caso de violencia de género no podrá ser considerado motivo de falta disciplinaria, ni incidir negativamente en una reducción de la retribución, ya sea de la correspondiente al día concreto del absentismo o a la retribución variable que pueda relacionarse con el absentismo. La trabajadora deberá certificar su condición de víctima de violencia de género con los documentos pertinentes para disfrutar de este derecho, así como justificar oportunamente la causa del absentismo conforme a la legislación vigente.»	N.º de mujeres a las que se les ha aplicado la medida.	Jefa RRHH.	A partir de la firma.

### 8. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

Objetivo específico 8.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablón de anuncios, comunicados, portal de comunicación...)	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Técnico/a de formación.	Vigencia del Plan de Igualdad.
2. Recomendar comunicaciones no sexistas.	Recomendaciones adoptadas.	Técnico/a de formación.	Vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivo específico 8.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores/	Persona responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de «Igualdad de oportunidades» en los diferentes canales de comunicación interna, facilitando su acceso a toda la plantilla por los medios habituales.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Técnico/a de formación.	4 años.
2. Difundir la firma del plan de igualdad de forma personalizada mediante la entrega de un comunicado con la nómina.	Comunicación realizada.	Técnico/a de formación.	1 año.
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan y de sus resultados.	Espacio dedicado a la igualdad incluido.	Técnico/a de formación.	1 año.
4. Mantener en el convenio colectivo el compromiso de la empresa con el principio de igualdad entre géneros.	El Plan de igualdad figura en el convenio.	Comisión Negociadora.	Cada proceso Negociador.
5. Designar una 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), participe con la Comisión de seguimiento del P. de I. en su implementación, desarrollo y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.	Jefa RRHH.	En el momento de la decisión.

Medidas	Indicadores/	Persona responsable	Calendario
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Responsable de Igualdad.	Desde la firma del Plan.
7. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento cada vez que se reúnan, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas/antelación a la reunión 15 días.	Responsable de Igualdad.	Cuando se produzcan las reuniones.
8. La empresa pondrá a disposición de toda la plantilla el documento de plan de igualdad a través del Portal de Comunicación, soporte a través del cual se publicitará su disponibilidad.	Publicación realizada.	Técnico/a de formación.	En el primer año.
9. Incluir en la encuesta sobre clima preguntas relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre el plan de igualdad de la empresa.	Preguntas incluidas.	Técnico/a de formación.	1 año.

#### 7. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

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

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

#### 8. Comisión de seguimiento y evaluación

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

**Composición:**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de un representante sindical por cada organización sindical, siendo el mismo número de representantes de la Dirección de la empresa.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar una persona que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, con voz pero sin voto.

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

**Funciones:**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, las adaptaciones necesarias para su obtención.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

**Atribuciones generales de la Comisión:**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia.

**Atribuciones específicas de la Comisión:**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

– Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al dos años y medio desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad

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

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
    - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
    - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
    - La reducción de desequilibrios de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, según se ha efectuado en el Diagnóstico de Situación Inicial, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistida por un/una asesor/a.

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

Medios:

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

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

- Será de cuenta de la empresa los gastos de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la empresa.
- Las horas de reunión de la Comisión computarán como tiempo de trabajo.

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

Solución extrajudicial de conflictos:

Adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

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

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

## ANEXO I

### Protocolo de acoso

El presente Protocolo de Acoso ha sido aprobado por la mayoría de la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad, siendo suscrito por la representación de la Empresa y de los sindicatos UGT, CCOO, SLTM y Intersindal Canaria, decidiéndose su puesta en práctica en los términos recogidos en el acta de la reunión de aprobación.

#### *Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa*

Introducción:

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

«Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Declaración de principios:

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores reconocen el derecho de los trabajadores a ser asistidos por sus representantes en la tramitación del presente procedimiento

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

#### Disposición primera. *Definiciones.*

##### Acoso sexual:

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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.

##### Acoso por razón de sexo:

Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Art. 7.3. Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4. 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considerara también acto de discriminación por razón de sexo

#### Disposición segunda. *Procedimiento de actuación.*

##### I. Comisión instructora de situaciones de acoso.

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente acuerdo y que puedan darse en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres miembros del siguiente modo:

- Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente y encargada de elaborar el Informe de Conclusiones. Su nombramiento se realizará por la Dirección de RRHH.

- Secretario/a: Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Su nombramiento se realizará por la Dirección de RRHH.

– Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener el título de Agente de Igualdad o experiencia similar en temas de género siendo nombrada por la parte sindical.

La Asesor/a nombrada por la parte sindical de la Comisión Instructora, será de carácter rotativo por cada caso de acoso entre los Sindicatos firmantes del Protocolo.

En todo caso, el mismo será nombrado salvo negativa expresa de la persona denunciante.

Las personas de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa, siempre y cuando los mismos sean trabajadores o trabajadoras de la empresa.

## II. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará en su actuación a un procedimiento de solución mediante pronunciamiento que se regirá conforme a los siguientes criterios:

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará a la Dirección de la Empresa. No obstante, la víctima podrá dirigirse a la RLT de su centro de trabajo quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención de la comisión instructora.

La solicitud de intervención se presentará por escrito dirigido a la «Comisión Instructora de Situaciones Acoso», o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

Posteriormente la comisión instructora solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la o las personas implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor o autores de las conductas indeseadas.

2. En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección, pertenecientes a otro centro de trabajo.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada/o.

4. La Comisión resolverá, en un plazo máximo de un mes la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», y, en consecuencia, expresamente declarará a la/s persona/s denunciada/s «autor/es de conducta constitutiva de acoso», o «no autor/es de conducta constitutiva de acoso».

La Comisión, una vez tomada la resolución a la que se refiere el punto anterior, habrá de notificarla en el plazo de 24 horas a la Dirección de RRHH, quién dará traslado de la misma al trabajador/a denunciante y al trabajador/a denunciado. En caso de no existir unanimidad en la resolución del expediente cualquiera de sus miembros podrá emitir su voto particular que figurara en el expediente.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa al objeto de que, cumpla con lo establecido en la resolución del expediente.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el área de RRHH.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro afectado del resultado de la investigación.

La empresa también informará semestralmente a la Comisión de Igualdad de todos los casos de acoso sexual y por razón de sexo en los que haya apertura de expediente y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria leve, grave o muy grave, o sea archivado por falta de pruebas.

### III. Ámbito de aplicación del presente procedimiento.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudieran existir en cualquiera de los centros.

### IV. Difusión del protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a todos los Delegados y Delegadas de Prevención, a los miembros del Comité Intercentros, y a todos los delegados/as de personal.

Este Procedimiento de Prevención y tratamiento de Situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades es interno y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Este protocolo se incluirá dentro del Plan de Igualdad.