

# I PLAN DE IGUALDAD DE ILUNION SOCIOSANITARIO SAU



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| 1.- Introducción .....   | 3  |
| 1.2 NUESTRO GRUPO: GRUPO SOCIAL ONCE Y GRUPO ILUNION .....   | 3  |
| 1.3 NUESTRA EMPRESA: ILUNION SOCIOSANITARIO .....  | 5  |
| 2.- NECESIDAD DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....  | 6  |
| 3.- NORMATIVA .....  | 6  |
| 4.- VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD .....  | 9  |
| 5.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y<br>CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... | 9  |
| 6.- CATÁLOGO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA LLEVARLAS A CABO .....   | 15 |
| 7. CLÁUSULAS DE PROCEDIMIENTOS: REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y<br>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....               | 41 |

## 1.- Introducción

### 1.1 DATOS DE LA EMPRESA

|  |   |
|--|---|
| <b>Denominación jurídica de la Empresa</b>                                   | ILUNION SOCIO SANITARIO S.A.U.  |
| <b>CIF</b>   | A-82438995  |
| <b>Domicilio social</b>  | C/.Albacete, 3-3ª Planta-CP 28027 Madrid  |
| <b>Ámbito territorial</b>  | Nacional  |
| <b>Actividad*</b>  | Socio sanitario   |
| <b>Sector</b>  | Cuidado de la Salud   |
| <b>Número de empleados/as</b>  | 1.045 actuales  |
| <b>Número de centros de trabajo</b>  | 19-(11 con presencia RLT y 8 con ausencia RLT)  |
| <b>Domicilio social de los centros de Trabajo</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Con RLT:</li> <li>-C/. Felipe II,23-CP.28980, PARLA, (Madrid);</li> <li>-C/. Cordoba,14-CP.14850, BAENA, (Córdoba);</li> <li>-Avda. Romería,18-CP.13240, SOLANA, (Ciudad Real);</li> <li>-Avda. de la Mancha,3-CP.02600, VILLARROBLEDO, (Albacete); --</li> <li>C/Parragon, s/n, CP.19280, MARANCHON, (Guadalajara);</li> <li>-Avda. de los Olmos, 54-CP.45100, SONSECA, (Toledo);</li> <li>-C/. Molinico,7-9-CP.30420, CALASPARRA, (Murcia);</li> <li>-C/. Espada,9-CP.13610, CAMPO DE CRIPTANA, (Ciudad Real);</li> <li>-C/. Canarias,17-CP.28045, MADRID;</li> <li>-C/. Palma Mallorca,45-CP.29620, TORREMOLINOS, (Málaga);</li> <li>-C/. Cadiz,20-CP.39002-SANTANDER</li> <li>- Sin RLT:</li> <li>-C/. Radio Nacional s/n-CP.16003, CUENCA;</li> <li>-Plaza de España s/n-CP.13700, TOMELLOSO, (Ciudad Real);</li> <li>-C/. Río Cabriel,6-CP.16004, CUENCA;</li> <li>-C/. Guillermo de Osma,14-28045, MADRID;</li> <li>-Avda. Rey Juan Carlos I-CP.28916, LEGANES, (Madrid);</li> <li>-Edificio Parque Científico-CP.06006, BADAJOZ;</li> <li>-Plaza de España,6-CP.47001, VALLADOLID;</li> <li>-C/.Albacete-3,5ª Planta- CP.28027,MADRID</li> </ul> |
| <b>Datos de contacto (teléfono, correo electrónico, persona de contacto)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Miguel Sánchez Domínguez (<a href="mailto:msanchezdi@ilunion.com">msanchezdi@ilunion.com</a>, tl.- 617,49.57.90)</li> <li>-Concepción Molina Calonge, (<a href="mailto:cmolina@ilunion.com">cmolina@ilunion.com</a>; tal.- 678.57.47.43)</li> </ul>   |

### 1.2 NUESTRO GRUPO: GRUPO SOCIAL ONCE Y GRUPO ILUNION

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, Grupo ILUNION, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja porque se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; porque la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

Grupo ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables.

Nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, Grupo ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitario, Turismo, Comercialización y Consultoría.

El Departamento Corporativo de Diversidad y Marca Empleadora, dependiente de la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos establece una estrategia con tres principios fundamentales: **el respeto a la diversidad, el pluralismo y la tolerancia**, manteniendo la discapacidad, como elemento clave y valor añadido de la gestión social y económica desarrollada por nuestra Organización.

Grupo ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe de estar formada por personas con discapacidad.

Dentro de sus objetivos en materia de igualdad se establecen cuatro líneas de actuación:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad. Todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as están obligadas a realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades **entre hombres y mujeres**, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.

- c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.
- d) Difusión de Buenas Prácticas.

**La Dirección de ILUNION Sociosanitario** se compromete a liderar, impulsar y mantener esta Política en toda la organización, consciente de que sólo se puede alcanzar el objetivo marcado con la implicación, la participación y el esfuerzo de todos sus miembros.

### 1.3 NUESTRA EMPRESA: ILUNION SOCIO SANITARIO

**ILUNION Sociosanitario** desarrolla su actividad en el sector de los servicios sociales y sociosanitarios. Se encarga de la atención de personas mayores y en situación de dependencia que necesitan cuidados de larga duración, atención especializada y ayuda para realizar las actividades esenciales de la vida diaria.

ILUNION Sociosanitario fue fundada en 2001 con el nombre de Personalía y en la actualidad pertenece al grupo **ILUNION**, sociedad instrumental de la ONCE y su Fundación.

Nuestra empresa ofrece los siguientes servicios: proporcionar bienestar y calidad de vida a los usuarios de nuestros servicios y a sus familias y, al mismo tiempo, generar empleo en el sector de los servicios personales, facilitando la inserción laboral de personas con discapacidad de forma sostenible.

**ILUNION Sociosanitario** fundamenta su actividad en el lema “**Personas al servicio de las personas**”, enunciado que reafirma la importancia de la atención personalizada. El reto de **ILUNION Sociosanitario** es conseguir una atención caracterizada por su “**calidad**” y “**calidez**”.

Para asegurar la calidad de sus servicios manteniendo el respeto por el medio ambiente y por la seguridad y salud de sus trabajadores, ILUNION Sociosanitario ha decidido implantar un Sistema de Gestión Integrada de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el trabajo, en base a los requisitos de las normas UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001 y OHSAS 18001.

**ILUNION Sociosanitario** ofrece los siguientes servicios:

- Residencias de Mayores.
- Centros de Día.
- Teleasistencia y teleservicios sociosanitarios.
- Ayuda a domicilio.
- Atención psicosocial domiciliaria y terapia ocupacional domiciliaria.

## 2.- NECESIDAD DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un Diagnóstico conociendo, así la situación exacta en la que se encuentra la empresa **ILUNION SOCIOSANITARIO** en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesiten ser trabajadas, hecho lo anterior proponer un conjunto de medidas destinadas a corregir las situaciones de igualdad detectadas con el objetivo último de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de posibles prácticas de discriminación.

Para ello, se realizó la negociación del **Plan de Igualdad** con el contenido y alcance que marca la normativa que a continuación se expondrá, con los representantes legales de la empresa y con los sindicatos mayoritarios, que representan a los centros que no tienen representantes.

## 3.- NORMATIVA

La elaboración del **Diagnóstico** y posterior realización del **Plan de Igualdad** incluidos ambos en el presente documento responden al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y **R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo**, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de la empresa: selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece en los siguientes artículos:

**Artículo 45.** *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

**Art. 45.1**

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

**Art. 45.2**

“En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

**Art. 45.3**

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

**Artículo 46.** *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

**Art. 46.1**

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la 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 planes de igualdad fijaran los objetivos concretos 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”.

**Art. 46.2**

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

#### **Art. 46.3**

“Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”.

#### **Art. 46.4**

“Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”.

#### **Art. 46.5**

“Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”.

#### **Art. 46.6**

“Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”.

**Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.**

#### **Artículo 50.1**

“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”.

#### **Artículo 50.2**

“Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados”.

**Disposición transitoria décima segunda.** *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 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.*

“Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 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:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

#### **4.- VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente **Plan de Igualdad** tiene una vigencia de 4 años desde su registro. Con las advertencias legales de negociar el Plan de Igualdad un año antes de que finalice su vigencia.

Su alcance obligacional afecta a todas las personas trabajadoras de **Ilunion Sociosanitario SAU** y a la empresa en España durante su periodo de vigencia.

#### **5.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

En relación a las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Diagnostico (que se anexa como **documento 1**), se define el objetivo general y los objetivos específicos por cada área de análisis.

**Objetivo General.** - Garantizar que el principio de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación por razón d sexo, sea un principio regidor de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

**Objetivos Específicos.** - Se definen seguidamente, los cuales tienen su respuesta correspondiente, tanto cualitativo como cuantitativamente, en las medidas, (documento específico), y como respuesta al compromiso de Ilunion Sociosanitario con la IGUALDAD como valor fundamental, a fin de avanzar en materia de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>ÁREA DE ANÁLISIS</b> |  |
|-------------------------|--|

| CONCLUSIIONES DIAGNOSTICO Y OBJETIVOS |  |
|---------------------------------------|--|
| Representatividad de Género (2.1)     | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Es mayoritaria en cifras la representatividad para las mujeres, pero, por niveles profesionales, hay infrarrepresentación de la mujer en puestos Directivos, lo que no ocurre, en otros niveles profesionales: técnicos, mandos intermedios, administrativos y de producción, donde la representación de la mujer es mayoritaria.</p> <p><b><u>Objetivo</u></b></p> <p>Promover la representación equilibrada de ambos géneros en la organización y asimismo Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad,</p>   |
|                                       | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Hay procedimiento interno implementado en la empresa de Selección de Personal y Contratación, (PC-6.2, revisión 3 de 21 de febrero de 2020), que diferencia procesos según puesto de estructura o de centro/servicio</p> <p>Las altas reflejan igualdad para hombres y mujeres en la contratación indefinida, y mayoritaria para la mujer, respecto del hombre, en la contratación a jornada completa y carácter temporal del contrato</p> <p>Las altas también reflejan el porcentaje alto en ambos géneros en la contratación temporal dadas las características del sector.</p> <p>Esta misma estructura de plantilla se constata en el total de bajas.</p> <p><b><u>Objetivos</u></b></p> <p>Reducir la contratación temporal mayoritaria de las mujeres frente a los hombres.</p> <p>Garantizar dentro de los procedimientos de selección y contratación la igualdad de género</p> |
|                                       |  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Clasificación Profesional (2.3)</b></p>          | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Se constata de nuevo el carácter mayoritario de la mujer en los términos establecidos en la conclusión de representatividad de género. (2.1)</p> <p>De igual manera la representatividad mayoritaria para la mujer en la categoría de grado superior, grado medio y asimismo en las categorías tradicionalmente femeninas.</p> <p>Están definidos los requisitos de los puestos de trabajo para su desempeño, (Descripción de perfil F-6 2/1)</p> <p><b><u>Objetivo</u></b></p> <p>Sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación</p> <p>Promover presencia equilibrada de ambos géneros en todos los ámbitos de la empresa, vgr.- Nivel profesional o Departamento</p>  |
| <p><b>Formación y Desarrollo Profesional (2.4)</b></p> | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Hay procedimiento anual de Gestión de la Formación implementado en la empresa, (PC-6. 3), aprobado con fecha 10 de febrero de 2020, que fomenta la formación de las personas trabajadoras de forma igualitaria tanto en la formación técnica como en la formación de desarrollo de habilidades</p> <p>La formación se imparte en jornada laboral: presencial y en line</p> <p>La formación se reparte en la misma proporción de hombres y mujeres, siguiendo la tipología de las acciones formativas la misma distribución que las de plantilla</p> <p><b><u>Objetivo</u></b></p> <p>Fomentar la formación especializada entre las mujeres</p> <p>Realización de planes de capacitación para superar los sesgos de género en los colectivos en que las mujeres estén infrarrepresentadas en las promociones</p> <p>Fomento del desarrollo profesional de las mujeres para que ocupen puestos de mayor responsabilidad</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | Sensibilización para la implicación el ejercicio correspondiente de las medidas de conciliación  |
| <p><b>Promoción profesional (2.5)</b></p>               | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Las promociones que se han producido no guardan proporción con la representatividad de género: lo ha sido únicamente para el género masculino.</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>Revisar los procedimientos de promoción y corregir las dificultades detectadas para la incorporación de las mujeres</p> <p>Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros</p> <p>Garantizar la objetividad y no discriminación en las promociones internas.</p>   |
| <p><b>Condiciones de Trabajo y Absentismo (2.6)</b></p> | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Hay procedimiento interno implementado en la empresa de Selección de Personal y Contratación, (PC-6.2, revisión 3 de 21 de febrero de 2020), que diferencia procesos según puesto de estructura o de centro/servicio</p> <p>Las altas reflejan igualdad para hombres y mujeres en la contratación indefinida, y mayoritaria para la mujer, respecto del hombre, en la contratación a jornada completa y carácter temporal del contrato</p> <p>Las altas también reflejan el porcentaje alto en ambos géneros en la contratación temporal dadas las características del sector.</p> <p>Esta misma estructura de plantilla se constata en el total de bajas.</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>Reducir la contratación temporal mayoritaria de las mujeres frente a hombre</p> <p>Organizar el trabajo a fin de que disminuya la temporalidad y parcialidad en la contratación de las mujeres</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Garantizar que las condiciones laborales son igual de favorables para las mujeres que para los hombres, teniendo acceso a las mismas con condiciones contractuales y de jornada.</p>   |
| <p><b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral y familiar (2.7)</b></p> | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Aun siendo la representación de la mujer mayoritaria en la plantilla de la empresa, se constata sin embargo una proporción casi igualitaria en las reducciones de jornada y permisos por nacimiento</p> <p>Los hombres han disfrutado en su totalidad el permiso por paternidad</p> <p>En una plantilla de 1304, hombres/mujeres: 819, no tiene hijos</p> <p>Los turnos y horarios de trabajo; todos los trabajadores disponen de un horario de jornada flexible de entrada/salida y jornada intensiva en época estival, semana santa y navidad, No obstante, lo anterior en TAD y Residencias, el horario lo constituyen los turnos que cubren 24 horas los 7 días a la semana, En SAD y Centros de Día los horarios son convencionales.</p> <p><b><u>Objetivos.</u></b></p> <p>Difundir las medidas de conciliación</p> <p>Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar, concienciando sobre corresponsabilidad de atención de las obligaciones en el ámbito privado</p> |
| <p><b>Infrarrepresentación femenina ((2.8)</b></p>   | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Se da por reproducido aquí la conclusión expresada en representatividad de género, y, en síntesis, la infrarepresentatividad femenina la encontramos en los puestos directivos y de mantenimiento. Los puestos de operaciones, técnicos, mandos intermedios y administrativos, estarían muy feminizados.</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>Detectar barreras en las posiciones donde la mujer esta infrarrepresentada</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Retribuciones y Auditoria Salarial (2.9)</b></p>                       | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Las políticas salariales están equilibradas al reflejar lo estipulado por convenio colectivo, logrando así no haber lugar a discriminación</p> <p>El análisis, lógicamente, no contempla el Registro y Auditoria Salarial al encontrarse pendiente de su entrada en vigor</p> <p>Los turnos fijos de noche por lo normal, de mayor esfuerzo físico o riesgo, son realizados por los hombres, al no querer ser asumidos por mujeres, con el consiguiente reflejo en el sueldo según complemento de convenio</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>Desarrollo de una herramienta que permita analizar los datos salariales siguiendo los los parámetros del RD de igualdad: Registros y Auditoria retributiva y sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación. A fecha del presente será la Administración quien publique la Guía que permita establecer el “mismo valor”</p> <p>Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo</p> |
| <p><b>Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo (2.10)</b></p> | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Se cumplen con todos los procedimientos exigidos, (instrucciones técnicas y protocolos), referidos a la protección de la seguridad y salud de mujeres embarazadas en situación de riesgo, maternidad y lactancia, discapacitados, y en general en cualquier situación de vulnerabilidad. Asimismo, está implementado un procedimiento de prevención del acoso laboral, sexual y por discriminación razón de sexo</p> <p>EL servicio de Prevención es Mancomunado, de integración de la prevención de riesgos laborales en todas las áreas de la empresa, (al efecto el plan de prevención de la empresa), y externalizado el servicio de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Este Plan de Prevención incluye además un Protocolo, actualizado en octubre de 2015, dirigido a la prevención del acoso laboral. Este Plan difundido en los centros de trabajo a través de la RLT, por conformidad con el mismo, y por el tablón de anuncios</p> <p>Los incidentes, conflictos y agresiones son investigados y gestionados conforme a dicho protocolo, (en datos: de una plantilla de 1304, han sido 4 reclamaciones en paridad de hombre y mujer y todas ellas por conflicto laboral)</p> <p><b><u>Objetivo:</u></b></p> <p>Protocolo específico para el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.</p>   |
| <p><b>Políticas sociales: Mujeres en situación de violencia de género y colectivos desfavorecidos (2.11)</b></p> | <p><b><u>Conclusiones</u></b></p> <p>Se constata la Política en la empresa destinada a proteger a los colectivos más desfavorecidos y en concreto dirigidas a la inclusión laboral, víctimas de violencia de género y a la detección de las trabajadoras víctimas de violencia de género,</p> <p>Estas Políticas quedan reflejadas en los procedimientos, publicaciones y guías que al efecto dirige la empresa, iniciativas, apoyos, y acuerdos, y de las que se hacen eco los propios datos, que los constituyen el hecho de no haberse detectado casos de mujeres en situación de violencia de género ni discriminaciones a colectivos desfavorecidos</p> <p><b><u>Objetivos</u></b></p> <p>Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorezcan una representación equilibrada e género y que estén libres de estereotipos de género</p> <p>Sensibilizar a la organización de una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género</p> |

## 6.- CATÁLOGO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA LLEVARLAS A CABO

Establecidos los Objetivos para cada una de las Áreas de Actuación, hemos definido una serie de Medidas y Acciones y un Cronograma de Implantación que nos permitan lograr su consecución: Todas las medidas relacionadas son llevadas a cabo con recursos propios.

## 0. Responsable de Igualdad

### 0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

| Medida   | Indicador/Registro   | Responsable               | Plazo                   |
|--|--|---------------------------|-------------------------|
| <p><b>0.1.1.</b> 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), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p> | <p>Comprobación anual de la existencia de una persona a nivel interno encargada 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).</p> | <p>Agente de Igualdad</p> | <p>Tramitación Plan</p> |

## 1. Acceso y selección

- 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   | Indicador/Registro  | Responsable        | Plazo           |
|--|---|--------------------|-----------------|
| <p><b>1.1.1.</b> Elaborar y difundir un procedimiento de selección con perspectiva de género que garantice los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requerida para el puesto de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> | Documento de protocolo  | Agente de igualdad | Trimestre año   |
| <p><b>1.1.2.</b> Aplicar el procedimiento de Selección de Personal no discriminatoria como guía y referencia para el personal que participa o interviene en los procesos de selección y contratación del personal en materia de igualdad. Y revisarlo con la Comisión de Igualdad.</p>   | Revisión del Manual y aplicación del mismo.   | Agente de igualdad | Cuarto semestre |
| <p><b>1.1.3.</b> Revisar los canales de comunicación para garantizar que las ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.</p>   | Canales empleados y nº de personas de cada sexo inscritas en las ofertas publicadas, así como personas finalmente contratadas | Agente de igualdad | Anual           |

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable        | Plazo        |
|--|---|--------------------|--------------|
| <p><b>1.1.4.</b> Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación de las categorías profesionales en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.</p> | Análisis de un muestreo.  | Agente de Igualdad | Semestre año |
| <p><b>1.1.5.</b> Asegurar que las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral compartan los mismos principios y política de reclutamiento y selección que respondiendo al principio de igualdad y aplicando la perspectiva de género.</p>   | Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado. | RR.HH.             | Semestre año |
| <p><b>1.1.6.</b> Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.), especialmente en las entrevistas</p>   | Análisis de un muestro y guion de entrevistas elaborado.                | RR.HH.             | Anual        |

**1.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.**

| Medida   | Indicador/Registro       | Responsable | Plazo        |
|--|--------------------------|-------------|--------------|
| <p><b>1.2.1.</b> Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos instaladoras e instaladores”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).</p> | Análisis de un muestreo. | RR.HH.      | Semestre año |

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo               |
|--|---|---------------|---------------------|
| <p><b>1.2.2.</b> 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 competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p>  | <p>Análisis de un muestreo.</p>   | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>1.2.3.</b> Fomentar que en todos los procesos de selección existan personas de ambos géneros</p>   | <p>Informe sobre lo que se ha hecho para ese fomento</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>1.2.4.</b> Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante del género infrarrepresentado y teniendo en cuenta el global de la empresa</p>   | <p>Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>1.2.5.</b> Siempre que sean puestos vacantes o de nueva creación que se cubran con contrato indefinido, se garantizará que el personal pueda presentar su candidatura, priorizando al personal interno, y dentro del interno a las mujeres de aquellas categorías y puestos de responsabilidad donde estén infrarrepresentadas frente a la contratación externa a igualdad de condiciones</p>  | <p>Nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>1.2.6.</b> 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.</p> | <p>Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento.</p>                                 | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

## 2. Contratación

**2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.**

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo        |
|---|---|---------------|--------------|
| <p><b>2.1.1.</b> Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.</p> | <p>Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |
| <p><b>2.1.2.</b> Se fomentará reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.</p>  | <p>Comparativa anual del nº de contratos indefinidos y temporales.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo               |
|---|---|---------------|---------------------|
| <p><b>2.1.3.</b> 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 y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.</p>  | <p>Nº de mujeres y hombres informados.<br/>Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo. Canales de comunicación</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>2.1.4.</b> Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a la finalización de la vigencia del plan. En caso de que no resultase posible por circunstancias objetivas el cumplimiento de este compromiso, la empresa deberá justificarlo debidamente ante la RLT.</p>   | <p>Nº de transformaciones desagregadas por sexo. Índice de parcialidad anual.</p>   | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p>        |
| <p><b>2.1.5.</b> Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.</p> | <p>Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo.</p>  | <p>RRHH</p>   | <p>Anual</p>        |

### 3. Clasificación profesional

- 3.1. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando 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  | Indicador/Registro   | Responsable   | Plazo               |
|---|--|---------------|---------------------|
| <p><b>3.1.1</b> Realizar una valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.</p> | <p>Resultado de la evaluación de puestos de trabajo cuando se publique el procedimiento de Valoración de los puestos de trabajo que se aprobará mediante Orden Ministerial</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

## 4. Formación

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

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo        |
|--|---|---------------|--------------|
| <p><b>4.1.1.</b> 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 no sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, sino también por su formación en igualdad, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.</p> | <p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |
| <p><b>4.1.2.</b> Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.</p>   | <p>Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.</p>   | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |
| <p><b>4.1.3.</b> Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>  | <p>Revisión de contenidos.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |

**4.2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.**

| Medida  | Indicador/Registro   | Responsable   | Plazo               |
|---|--|---------------|---------------------|
| <p><b>4.2.1.</b> Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona 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).</p> | <p>Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios. Número de personas formadas y tipo de formación</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p>        |
| <p><b>4.2.2.</b> 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 plaza a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.</p>   | <p>Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas.</p>                   | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>4.2.3.</b> Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible, y en las instalaciones de la empresa, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. En caso de que no fuera posible resarcir el tiempo empleado</p>  | <p>Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.</p>                             | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>4.2.4.</b> Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.</p>   | <p>Nº de veces que se aplica.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p>        |

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo |
|---|---|-------------|-------|
| 4.2.5. 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, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | Informe de formación.   | RR.HH.      | Anual |
| 4.2.6. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.  | Desarrollo y contenidos. Participantes.<br>Mujeres que promocionan. | RR.HH.      | Anual |

## 5. Promoción y ascenso profesional

### 5.1. 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 y procedimientos de valoración en materia de igualdad

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo        |
|---|---|-------------|--------------|
| 5.1.1 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 (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.<br>Canales establecidos | RR.HH.      | Semestre año |

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo        |
|---|---|-------------|--------------|
| <b>5.1.2</b> Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.   | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.  | RR.HH.      | Anual        |
| <b>5.1.3</b> Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. Tanto en selección, promoción y vacantes, se valorará la formación en igualdad | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.                         | RR.HH.      | Anual        |
| <b>5.1.4</b> Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.           | Nº 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. | RR.HH.      | Semestre año |

## 5.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

| Medida  | Indicador/Registro                  | Responsable | Plazo        |
|---|-------------------------------------|-------------|--------------|
| <b>5.2.1</b> Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos masculinizados 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. | RR.HH.      | Semestre año |

## 6. Condiciones de trabajo y salud laboral

### 6.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia.

| Medida   | Indicador/Registro                                   | Responsable | Plazo        |
|--|--|-------------|--------------|
| 6.1.1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.   | Datos de siniestralidad por sexos y categoría.       | RR.HH.      | Anual        |
| 6.1.2. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. El protocolo de protección a la maternidad y la gestión de la contingencia del riesgo de embarazo y lactancia natural que recogerá los derechos y obligaciones de las partes. Será público y accesible a toda la plantilla.          | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados. | RR.HH.      | Semestre año |
| 6.1.3. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones 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. | Incorporación de la perspectiva de género.           | RR.HH.      | Semestre año |
| 6.1.4. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.  | Incorporación de la perspectiva de género.           | RR.HH.      | Semestre año |

| Medida  | Indicador/Registro                         | Responsable     | Plazo        |
|---|--|-----------------|--------------|
| 6.1.5. Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género. | Incorporación de la perspectiva de género. | Agente Igualdad | Semestre año |

## 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

### 7.1. 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  | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo   |
|---|---|-------------|---|
| 7.1.1. Extender los derechos de conciliación relativos al cónyuge a las parejas de hecho.   | Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.   | RR.HH.      | Anual   |
| 7.1.2. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.  | Realizar encuesta entre la plantilla para detectar medidas de conciliación no incluidas en el Plan. | RR.HH.      | A los 2 años de vigencia del plan de Igualdad |
| 7.1.3. Excedencia de un año en caso de estudios y de desarrollo de carrera profesional cuyo contenido guarde relación con el puesto de trabajo y que tengan una duración de al menos 9 meses con derecho a reserva del puesto de trabajo. | Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo.   | RR.HH.      | Semestre año                                  |
| 7.1.4. Movilidad geográfica voluntaria del personal, se confeccionará un protocolo para la movilidad en el que se tendrá en cuenta la preferencia para ocupar el puesto criterios objetivos y circunstancias personales de gravedad.      |   |             | Semestre año                                  |

| Medida   | Indicador/Registro   | Responsable   | Plazo               |
|--|--|---------------|---------------------|
| <p><b>7.1.5.</b> Reservar el puesto de trabajo hasta 18 meses en los casos de excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores o menores), siempre que se disfruten de manera continuada (de inicio o mediante prórrogas). Esta medida se aplicará para las solicitudes realizadas después de la firma y registro del Plan de Igualdad y también para aquellas personas que en ese momento se encuentren dentro de los primeros 12 meses de disfrute de dicha tipología de excedencia.</p> | <p>Nº de solicitudes y nº de excedencias concedidas y tiempo de su duración desagregado por sexo.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p>        |
| <p><b>7.1.6.</b> Se concederá la compactación de lactancia y reducción de jornada salvo en los casos en que justificadamente por parte de la empresa no se posible por afectación al servicio</p>  | <p>Número de casos concedidos y denegados</p>  |               | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>7.1.7.</b> Establecer un permiso no retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</p>   | <p>Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos para valorar la implantación de un permiso retribuido o bolsa de horas para este supuesto de hecho.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

| Medida  | Indicador/Registro   | Responsable   | Plazo                |
|---|--|---------------|----------------------|
| <p><b>7.1.8.</b> Permiso de 3 veces al año, retribuido, y por el tiempo necesario para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acompañamientos a visitas médicas familiares menores o mayores dependientes, de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. La trabajadora o trabajador podrá debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la visita médica.</li> <li>b) Asistencia a tutorías de descendientes de primer grado dependientes menores de 18 años. La trabajadora o trabajador deberá justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la tutoría.</li> <li>c) Para acudir a acompañar a familiares menores o mayores dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad para valoración de la dependencia.</li> </ul> | <p>Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo y seguimiento de los datos para valorar la implantación de un permiso retribuido o bolsa de horas para este supuesto de hecho.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p>  |
| <p><b>7.1.9.</b> En los casos en que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, se facilitará que uno de ellos pueda elegir el turno.</p>  | <p>Nº de personas que solicitan la medida y nº de personas a la que se le aprueba desagregado por sexo.</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p>  |
| <p><b>7.1.10.</b> Fomentar las videoconferencias como herramienta para sustituir las reuniones de trabajo fuera del centro habitual u otras circunstancias en las que se considere conveniente.</p>   | <p>Nº de videoconferencias realizadas Vs reuniones presenciales.</p>   | <p>RR.HH.</p> | <p>Trimestre año</p> |

**7.2. 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   | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo        |
|--|---|-------------|--------------|
| <b>7.2.1.</b> Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.       | Material de la campaña y canales por los que se ha difundido        | RR.HH.      | Semestre año |
| <b>7.2.2.</b> Aplicación del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019.   | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo. | RR.HH.      | Semestre año |
| <b>7.2.3.</b> 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 desagregado por sexo. | RR.HH.      | Semestre año |

## 8. Infrarrepresentación femenina

### 8.1. Hacer una revisión periódica de la infrarrepresentación femenina para fomentar el acceso de mujeres a los puestos en los que está menos representada.

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable     | Plazo        |
|---|---|-----------------|--------------|
| <b>8.1.1.</b> 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 desagregada por sexo. | RR.HH.          | Semestre año |
| <b>8.1.2.</b> 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. |   | Agente igualdad | Anual        |

## 9. Retribución, registro salarial y auditorías salariales

### 9.1. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable     | Plazo        |
|--|---|-----------------|--------------|
| 9.1.1. Realizar anualmente el registro salarial en los términos del RD 902/2020.   | Una vez el plan, la auditoría y el registro salarial, se revisa anualmente  | Agente igualdad | Anual        |
| 9.1.2. A los 6 meses de que el Ministerio de Igualdad publique las guías de valoración de puestos, se realizará registro retributivo y la Auditoría conforme a dichos criterios.   |   | Agente Igualdad | Semestre año |
| 9.1.3. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, y negociado con la comisión de seguimiento. (en el caso de que la comisión de seguimiento sea la misma que la negociadora) | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento. | Agente Igualdad | Anual        |
| 9.1.4. 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.                                       | Agente igualdad | Anual        |

## 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 10.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

| Medida   | Indicador/Registro   | Responsable     | Plazo        |
|--|--|-----------------|--------------|
| <b>10.1.1.</b> Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que tiene implantado la empresa y comunicado a RLT de cada centro.                                   | Revisión y en su caso modificar el protocolo de la empresa | RR.HH.          | Anual        |
| <b>10.1.2.</b> Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.  | Contenido y número de veces que se ha incluido.            | RR.HH.          | Semestre año |
| <b>10.1.3.</b> Formar a los delegados y delegadas (también a los suplentes) de la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.  | Nº de formaciones y nº de horas.                           | RR.HH.          | Anual        |
| <b>10.1.4.</b> El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.       | Agente Igualdad | Anual        |
| <b>10.1.5.</b> 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.                 | RR.HH.          | Anual        |

## 11. Violencia de Género

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

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo               |
|---|---|---------------|---------------------|
| <p><b>11.1.1.</b> Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p>   | <p>Muestra de comunicaciones.</p>                               | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.2.</b> 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 se recoge en el RDL 9/2018.</p> | <p>Nº de veces que se aplica.</p>                               | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.3.</b> 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.</p>  | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.4.</b> La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.</p>   | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

| Medida  | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo               |
|---|---|---------------|---------------------|
| <p><b>11.1.5.</b> 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.</p>  | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.6.</b> 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 de los 3 meses hasta 24 meses. Esta suspensión da lugar a cobrar la prestación por desempleo siempre que se cumpla los requisitos para ello.</p> | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.7.</b> La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. .</p>  | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.8.</b> La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización de 20 días por año con tope de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.- Sin perjuicio de que ello de lugar a la situación legal de desempleo y la posibilidad de cobrar la prestación si se cumplen los requisitos generales</p>          | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable   | Plazo               |
|--|---|---------------|---------------------|
| <p><b>11.1.9.</b> La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>   | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.10.</b> No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.</p> | <p>Aplicación de la medida.</p>                                 | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.11.</b> 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.</p>   | <p>Aplicación de la medida.</p>                                 | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.12.</b> 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.</p>                                    | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |
| <p><b>11.1.13.</b> 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.</p>   | <p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Semestre año</p> |

| Medida   | Indicador/Registro  | Responsable | Plazo        |
|--|---|-------------|--------------|
| 11.1.14. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal a causa de su situación de víctima de violencia de género 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.          | RR.HH.      | Semestre año |
| 11.1.15. La empresa concederá una ayuda económica consistente en los gastos de mudanza contra factura en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa.   | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.          | RR.HH.      | Semestre año |
| 11.1.16. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.   | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas. | RR.HH.      | Semestre año |
| 11.1.17. Facilitar gratuitamente la teleasistencia a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.  | Nº solicitudes y concesiones.                                     | RR.HH.      | Semestre año |

## 12. Comunicación y sensibilización

- 12.1. 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   | Indicador/Registro      | Responsable | Plazo |
|--|-------------------------|-------------|-------|
| <b>12.1.1.</b> 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. | RR.HH.      | Anual |

### 12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

| Medida   | Indicador/Registro                               | Responsable | Plazo |
|--|--|-------------|-------|
| <b>12.2.1.</b> Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma. | RR.HH.      | Anual |
| <b>12.2.2.</b> 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.               | RR.HH.      | Anual |

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

| Medida  | Indicador/Registro   | Responsable | Plazo |
|---|----------------------|-------------|-------|
| <b>12.3.1.</b> Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. y el 8 de marzo | Campaña y contenido. | RR.HH.      | Anual |
| <b>12.3.2.</b> Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.  | Colaboraciones.      | RR.HH.      | Anual |

#### 12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

| Medida   | Indicador/Registro                      | Responsable   | Plazo        |
|--|---|---------------|--------------|
| <p><b>12.4.1.</b> Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>   | <p>Diseño y difusión de la campaña.</p> | <p>RRHH.</p>  | <p>Anual</p> |
| <p><b>12.4.2.</b> Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.</p> | <p>Nº de personas informadas.</p>       | <p>RRHH.</p>  | <p>Anual</p> |
| <p><b>12.4.3.</b> Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.</p>  | <p>Espacio en la memoria.</p>           | <p>RR.HH.</p> |              |
| <p><b>12.4.4.</b> Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.</p>  | <p>Aplicación de la medida.</p>         | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |

### 12.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

| Medida  | Indicador/Registro                          | Responsable   | Plazo        |
|---|---|---------------|--------------|
| <p><b>12.5.1.</b> 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.</p> | <p>Folleto y nº de personas informadas.</p> | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |
| <p><b>12.5.2.</b> Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019</p>   | <p>Folleto y nº de personas informadas</p>  | <p>RR.HH.</p> | <p>Anual</p> |

## **7. CLÁUSULAS DE PROCEDIMIENTOS: REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a la revisión del propio Plan de Igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación. Esta comisión se constituirá formalmente seis meses después de la firma del Plan de Igualdad, y tendrá la misma composición que la comisión negociadora de mismo. La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en la empresa.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.

- Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de las evaluaciones parciales anuales, y de la evaluación final una vez acabado el periodo de vigencia del Plan. Cada evaluación se reflejará en un informe que recogerá:
- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados.
- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras, si fueran necesarias. La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

#### **PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDA**

Si durante la vigencia del presente Plan, sugiera cualquier duda o discrepancia sobre la interpretación o aplicación del presente Plan de Igualdad, se procederá a convocar a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad a los efectos de su resolución. En el caso de que esta Comisión no alcanzase una solución consensuada al respecto, cualquiera de las partes integrantes de la Comisión negociadora, podrá acudir de manera voluntaria a los órganos de mediación y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), quedando, en ese caso, ambas partes adheridas al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).